

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**MAESTRÍA EN POLÍTICAS PÚBLICAS**



**ANÁLISIS DE LOS DETERMINANTES SOCIOECONÓMICOS Y CULTURALES  
DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN EL SALVADOR, AÑO 2023**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO POR:**  
**JESSICA ELIZABETH GONZALEZ MEJIA**

**PARA OPTAR AL GRADO DE:**  
**MAESTRA EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

**NOVIEMBRE 2025**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

# UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



## AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR : M.Sc. JUAN ROSA QUINTANILLA  
VICERRECTORA ACADÉMICA : Ph.D. EVELYN BEATRIZ FARFÁN  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: M.Sc. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO  
SECRETARIO GENERAL : LIC. PEDRO ROSALÍO ESCOBAR CASTANEDA

## AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

DECANA : LICDA. CELINA AMAYA DE CALDERÓN  
VICEDECANO : M.Sc. NIXON ROGELIO HERNÁNDEZ VÁSQUEZ  
SECRETARIO : LIC. JUAN PABLO MARÍN  
ADMINISTRADOR ACADÉMICO : LIC. EDGAR ANTONIO MEDRANO MELÉNDEZ

## TRIBUNAL EXAMINADOR

PRESIDENTA : MSC. GILMA SABINA LIZAMA GAITÁN  
PRIMER VOCAL : M.SC. NATHALIE DENISSE CHACÓN ORTIZ  
SEGUNDO VOCAL : MSC. CARLOS ARMANDO PEREZ TREJO

NOVIEMBRE, 2025

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

## RESUMEN

La brecha salarial de género sigue siendo un desafío persistente en los mercados laborales, tanto a nivel global como en El Salvador. En específico, este fenómeno pone en evidencia las barreras estructurales que limitan a las mujeres para acceder a mejores trabajos. Por lo tanto, la presente investigación analiza los determinantes socioeconómicos y culturales de la brecha salarial de género en El Salvador para el año 2023, utilizando los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM). Para ello, se combina un análisis descriptivo con la técnica de descomposición *Blinder-Oaxaca*. Los resultados revelan una brecha salarial significativa, donde las mujeres perciben, en promedio, el 72.2% del ingreso mensual masculino. La descomposición de la brecha muestra que el 81.0 % es atribuible a diferencias en características observables, como educación, experiencia y distribución sectorial, mientras que el 19.0 % restante se debe a otros factores no observados. Entre los factores socioeconómicos, la segregación ocupacional destaca como el principal determinante. La concentración de mujeres en sectores con menores remuneraciones, como los de actividades de comercio, enseñanza, trabajo doméstico y en empleos por cuenta propia, explica una parte sustancial de la brecha. Así mismo, los factores culturales y roles de género resultaron cruciales. La desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado fue la variable más influyente, limitando su participación laboral continua y su acceso a empleos de mayor remuneración. Estos hallazgos subrayan las barreras estructurales y socioeconómicas que perpetúan la desigualdad de género y la necesidad de políticas públicas focalizadas e integrales que incluyan: la expansión de servicios de cuidado accesibles y de calidad, programas de capacitación e inserción de mujeres en sectores de alta productividad, y mecanismos de transparencia y fiscalización, para garantizar la igualdad salarial.

**Palabras clave:** brecha salarial de género, descomposición Blinder-Oaxaca, segregación ocupacional, división sexual del trabajo, políticas públicas.

## **DEDICATORIA**

A mi familia, por su comprensión y apoyo incondicional en este camino académico.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad de El Salvador, en especial a la Facultad de Ciencias Económicas y al programa de Maestría en Políticas Públicas, por brindarme las herramientas teóricas y metodológicas necesarias para el desarrollo de este trabajo.

A mi asesora de tesis, Nathalie Chacón; a mi profesor guía, Ricardo Rodas; a mi lector de tesis, Carlos Pérez; y a mi coordinadora de la maestría, Gilma Lizama, por su guía académica, paciencia y valiosos aportes que enriquecieron este estudio.

A mis compañeros de maestría, por el intercambio de ideas y experiencias que hicieron de este proceso un aprendizaje dinámico.

Finalmente, a mi familia, cuyo respaldo emocional y apoyo constante fueron fundamentales para culminar esta etapa académica.

## Tabla de contenido

RESUMEN .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
INTRODUCCIÓN .....	10
1. PROBLEMA, OBJETIVOS Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	11
1.1. Planteamiento del problema .....	11
1.2. Objetivos .....	17
2. MARCO DE REFERENCIA .....	18
2.1. Marco histórico .....	18
2.2. Marco teórico .....	22
2.2.1. Teoría del capital humano .....	22
2.2.2. Teoría de la discriminación salarial .....	22
2.2.3. Teoría de la segmentación laboral .....	23
2.2.4. Teoría de la división sexual del trabajo .....	24
2.3. Marco conceptual .....	25
2.4. Marco empírico .....	27
2.4.1. Evidencia internacional .....	28
2.4.2. Evidencia nacional .....	29
3. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	31
3.1. Hipótesis .....	31
3.2. Operacionalización de hipótesis .....	32
3.2.1. Hipótesis general .....	34
3.2.2. Hipótesis específica 1 .....	35
3.2.3. Hipótesis específica 2 .....	36
3.2.4. Hipótesis específica 3 .....	37
3.2.5. Hipótesis específica 4 .....	38
3.3. Operacionalización de dimensiones, categorías e indicadores para el análisis ....	39
4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	40
4.1. Población y muestra .....	40
4.2. Recolección de datos .....	42

4.3.	Matriz de congruencia lógica de la investigación .....	43
4.4.	Plan de implementación de la metodología .....	45
4.4.1.	Fase de Diseño y Planificación.....	45
4.4.2.	Fase de adquisición y procesamiento inicial de datos .....	45
4.4.3.	Fase de análisis .....	45
4.4.4.	Fase de Interpretación de los resultados .....	45
4.5.	Plan para el procesamiento y análisis de la información.....	46
4.5.1.	Software Utilizado.....	46
4.5.2.	Procesamiento de la Información .....	46
4.5.3.	Análisis de la Información.....	49
5.	RESULTADOS .....	54
5.1.	Análisis descriptivo de la muestra analizada.....	54
5.2.	Análisis descriptivo de la brecha salarial .....	57
5.2.1.	Brecha salarial por departamento .....	58
5.2.2.	Brecha salarial por actividad económica .....	59
5.2.3.	Brecha salarial por grupo ocupacional .....	61
5.2.4.	Brecha salarial por categoría ocupacional .....	63
5.3.	Principales determinantes de la brecha salarial en El Salvador 2023.....	64
5.3.1.	Brecha salarial total .....	66
5.3.2.	Factores socioeconómicos .....	67
5.3.3.	Factores culturales y de roles de género.....	69
5.4.	Estadísticas de educación superior .....	70
6.	DISCUSIÓN.....	73
7.	CONCLUSIONES.....	75
8.	RECOMENDACIONES .....	76
9.	REFERENCIAS .....	79

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Listado de leyes, normas y políticas vigentes en materia de igualdad salarial en El Salvador durante 2024 .....	21
<b>Tabla 2.</b> Variables incluidas en cada modelo .....	50
<b>Tabla 3.</b> Prueba de multicolinealidad (VIF) .....	51
<b>Tabla 4.</b> Prueba de especificación del modelo (linktest) .....	51
<b>Tabla 5.</b> Criterios de información de <b>Akaike (AIC)</b> y <b>Bayesiano (BIC)</b> .....	52
<b>Tabla 6.</b> Pruebas de diagnóstico de heterocedasticidad y normalidad de los residuos.....	53
<b>Tabla 7.</b> Estadísticas descriptivas de la muestra separada por sexo .....	55
<b>Tabla 8.</b> Diferencias de medias entre hombres y mujeres y su significancia estadística.....	56
<b>Tabla 9.</b> Ingresos y brecha salarial por departamento .....	58
<b>Tabla 10.</b> Población ocupada por rama de actividad económica.....	59
<b>Tabla 11.</b> Ingresos y brecha salarial por rama de actividad económica .....	60
<b>Tabla 12.</b> Población ocupada por grupo ocupacional.....	61
<b>Tabla 13.</b> Ingresos y brecha salarial por grupo ocupacional .....	62
<b>Tabla 14.</b> Población ocupada por categoría ocupacional.....	63
<b>Tabla 15.</b> Ingresos y brecha salarial por categoría ocupacional .....	64
<b>Tabla 16.</b> Resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca – El Salvador 2023 .....	65

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> Población sin ingresos propios en países de América Latina (porcentaje) .....	12
<b>Gráfico 2.</b> Tasa de participación en la fuerza laboral para el 2023 (porcentaje de la población masculina /femenina de 15 años o más) (estimación modelada de la OIT) .....	13
<b>Gráfico 3.</b> Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más (Promedio de horas semanales).....	14
<b>Gráfico 4.</b> Diferencia salarial desde 2010 hasta 2023 en El Salvador.....	15
<b>Gráfico 5.</b> Promedio salarial de la población ocupada por nivel educativo y sexo .....	15
<b>Gráfico 6.</b> Latinoamérica y el Caribe 2000-2023. Tasa de participación en la fuerza laboral (porcentaje de la población masculina/femenina de 15 años o más).....	19
<b>Gráfico 7.</b> El Salvador 2000-2023. Tasa de participación en la fuerza laboral (porcentaje de la población masculina/femenina de 15 años o más) .....	20
<b>Gráfico 8.</b> Muestra de la investigación – EHPM 2023.....	41
<b>Gráfico 9.</b> Ingresos promedio mensuales por trabajo (US\$) .....	57
<b>Gráfico 10.</b> Contribución de factores socioeconómicos a la brecha salarial .....	68
<b>Gráfico 11.</b> Contribución de factores culturales y de roles de género a la brecha salarial ..	70
<b>Gráfico 12.</b> Porcentaje de graduados de ingeniería durante 2012 a 2023 .....	71
<b>Gráfico 13.</b> Número de graduados por área de conocimiento durante 2023 .....	72

## **LISTA DE SIGLAS Y ACRÓNIMOS**

**AIC:** Criterio de Información de Akaike

**AMSS:** Área Metropolitana de San Salvador

**BCR:** Banco Central de Reserva de El Salvador

**BIC:** Criterio de Información Bayesiano

**CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

**CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe

**CIUO:** Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones

**CIIU:** Clasificación Internacional Industrial Uniforme

**EHPM:** Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples

**ISDEMU:** Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer

**LEIV:** Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia contra las Mujeres

**LIE:** Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**ONEC:** Oficina Nacional de Estadísticas y Censos de El Salvador

**ONU:** Organización de las Naciones Unidas

**PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

**STEM:** Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (por sus siglas en inglés)

**VIF:** Factor de Inflación de la Varianza

**WEF:** World Economic Forum (Foro Económico Mundial)

## INTRODUCCIÓN

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres constituye un fenómeno persistente a nivel global, con raíces complejas y estructurales. En El Salvador, a pesar de que se han realizado avances: (i) educativos: actualmente una mayor proporción de las mujeres alcanza niveles de educación superior en comparación con los hombres; (ii) laborales: cada vez son más mujeres las que acceden al mercado laboral en comparación con las décadas pasadas; (iii) normativos: el país ha firmado y ratificado normativas en materia de igualdad y equidad de género; la brecha salarial se mantiene como un desafío significativo que limita la autonomía económica de las mujeres. Sin embargo, es importante enfatizar que este estudio se refiere a la brecha salarial promedio, con el objetivo de comprender cuáles son los factores que explican la situación por la que, la población ocupada femenina evidencia menores ingresos, y no profundiza en el análisis de situaciones de discriminación de género.

Los datos más recientes evidencian que, en promedio, las mujeres salvadoreñas perciben ingresos laborales inferiores a los de los hombres, incluso cuando presentan niveles educativos similares o superiores. Esta disparidad no puede explicarse únicamente por diferencias en capital humano o experiencia laboral, sino que responde a una compleja interacción de factores que incluyen la segregación ocupacional horizontal y vertical, la sobrerrepresentación femenina en el sector informal y empleos por cuenta propia de baja productividad, y la desproporcionada carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que recae sobre ellas.

El presente estudio se enfoca en analizar los determinantes socioeconómicos y culturales de la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023. A través de una metodología cuantitativa y utilizando como fuente principal la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), se propone no solo cuantificar la magnitud de esta brecha de manera agregada y desagregada por sectores, sino también descomponerla mediante la técnica de Blinder-Oaxaca para distinguir la porción atribuible a diferencias en dotaciones (características observables) de la asociada a diferencias en retornos (componente no explicado, frecuentemente ligado a discriminación).

Los resultados indican que la brecha salarial está principalmente explicada por la concentración de mujeres en sectores de menor remuneración, lo cual conlleva a que, en promedio, las mujeres salvadoreñas perciban un salario inferior, en comparación con el promedio masculino. Así mismo, la penalización por una mayor carga de trabajo de cuidados limita sus trayectorias profesionales, por lo que pueden estar accediendo en menor proporción a puestos mejor remunerados.

La investigación se estructura en los siguientes apartados: (1) problematización, (2) marco de referencia, que incluye el marco histórico, conceptual, y empírico (nacional e internacional), (3) operacionalización de hipótesis y variables, (4) metodología, (5) el análisis de resultados, (6) discusión, (7) conclusiones y (8) recomendaciones.

## 1. PROBLEMA, OBJETIVOS Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

La brecha de género persiste como un desafío estructural global que limita el desarrollo económico y social, no solo de las mujeres, sino de la sociedad en general ([ONU Mujeres, 2019](#)). De acuerdo con el *Informe Global sobre la Brecha de Género<sup>1</sup> 2025* del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés, *World Economic Forum*), solo se ha cerrado el 68.8% de la brecha a nivel mundial, siendo la dimensión de participación y oportunidades económicas la más rezagada (61.0%). Esto significa que, en promedio, las mujeres acceden en menor proporción al mercado laboral en comparación con los hombres, e incluso aquellas que logran insertarse, enfrentan desventajas que se materializan en menores salarios, menor probabilidad de ascensos profesionales, entre otros.

Este patrón se repite en América Latina, donde se ha cerrado el 74.5 % de la brecha de género total y 65.6 % en la dimensión de participación y oportunidades económicas, y, de manera más crítica, en El Salvador (70.9 % y 60.7%, respectivamente). En particular, la brecha salarial por trabajo similar presenta uno de los mayores desafíos, con un avance de apenas 53.3% hacia la paridad en El Salvador (WEF, 2025)<sup>2</sup>.

Como señala la OIT ([2025](#)), esta desigualdad es sistemática y trasciende los niveles de ingreso de los países, lo que apunta a causas estructurales y culturales profundas. De acuerdo con el *Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025*, en los países de ingresos bajos, los hombres ganan en promedio un 19.5 % más que las mujeres; en los países de ingreso medio-bajo, un 8.1 %; en los de ingreso medio-alto, un 13.4 %; y en los de ingreso alto, un 12.7 % (OIT, [2025](#)).

Esta desigualdad en el acceso a oportunidades económicas tiene implicaciones profundas en la autonomía económica de las mujeres, un factor clave que incide en su poder de negociación dentro del hogar, en su capacidad para enfrentar situaciones de violencia y en el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones ([Gontero & Ravest, 2025](#)). Además, la falta de ingresos propios no solo afecta su bienestar individual, sino también el de las personas que dependen de ellas, en especial sus hijos, quienes dependen en gran medida de la educación,

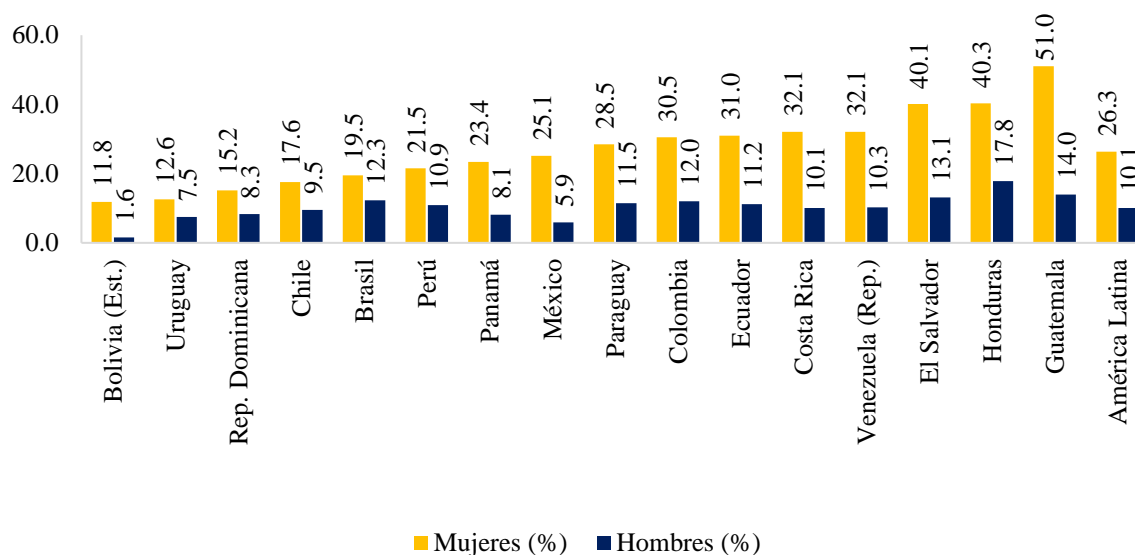
---

<sup>1</sup> El Índice Global de Brecha de Género mide anualmente la paridad de género en cuatro dimensiones: participación económica y oportunidades, logro educativo, salud y supervivencia, y empoderamiento político, con una puntuación de 0 (desigualdad total) a 1 (igualdad plena). En el subíndice económico se consideran la brecha de participación laboral, la brecha salarial y la brecha de ascenso, evaluadas mediante diferencias en tasas de empleo, proporción de ingresos estimados y representación de mujeres y hombres en cargos altos, técnicos y profesionales

<sup>2</sup> Estos resultados representan el progreso acumulado desde 2006, año que el WEF utiliza como línea base para medir la evolución de la brecha de género. El nivel de progreso hacia la paridad de género (la puntuación de paridad) para cada indicador se calcula como la relación entre el valor de cada indicador para las mujeres y el valor para los hombres. La brecha de género es la distancia que separa de la paridad total. Además de la escala de 0 a 1, el índice también expresa el progreso hacia la paridad de género en forma de porcentaje, indicando en qué medida se ha reducido la brecha de género en una escala del 0 al 100 %.

nutrición y seguridad que sus madres puedan brindarles (ONU Mujeres, 2019). No obstante, se estima que, en América Latina, el 26.3% de las mujeres no cuenta con ingresos propios, y en algunos países de Centroamérica, esa proporción es aún mayor, como el caso de El Salvador (40.1%), Honduras (40.3%) y Guatemala (51.0%). En contraste, solo 1 de cada 10 hombres en la región enfrenta esta situación (CEPAL, 2023).

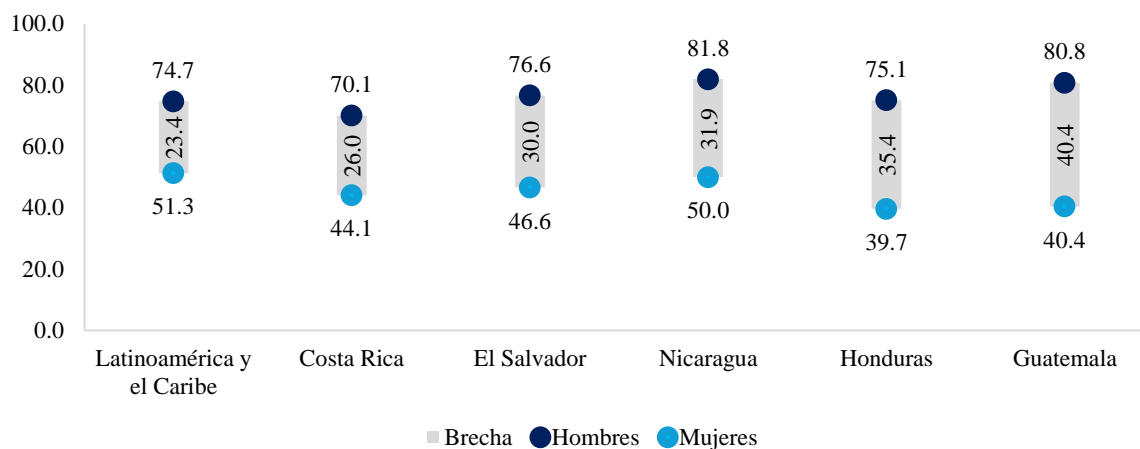
**Gráfico 1.** Población sin ingresos propios en países de América Latina (porcentaje)



**Fuente:** CEPAL (2024)

Esta falta de ingresos propios se explica por la menor participación de las mujeres en el mercado laboral en comparación con los hombres. Para el 2023, en América Latina y el Caribe, la tasa de participación laboral de las mujeres de 15 años o más fue del 51.3%, frente al 74.7% de los hombres, lo que refleja una brecha de 23.4 puntos porcentuales. En El Salvador, esta diferencia es aún mayor, alcanzando los 30 puntos, con solo un 46.6% de mujeres activas en el mercado de trabajo. En países como Honduras y Guatemala, la situación es más crítica, con brechas de 35.4 y 40.4 puntos, respectivamente (ver gráfico 2).

**Gráfico 2.** Tasa de participación en la fuerza laboral para el 2023 (porcentaje de la población masculina /femenina de 15 años o más) (estimación modelada de la OIT)



Fuente: [Banco Mundial \(2023\)](#)

La participación desigual de las mujeres en el mercado laboral remunerado está directamente vinculada a la desproporcionada carga de trabajo doméstico y de cuidados que recae sobre ellas. En particular Gontero & Ravest (2025), evidencian que las mujeres dedican hasta tres veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado, lo que limita su participación en empleos formales y mejor remunerados. En específico, los datos de la CEPAL & ONU Mujeres (2021) revelan que la inactividad laboral por razones familiares afecta al 60% de las mujeres en hogares con presencia de niños y niñas menores de 15 años, frente a solo un 18% de aquellas en hogares sin niñez en ese tramo de edad.

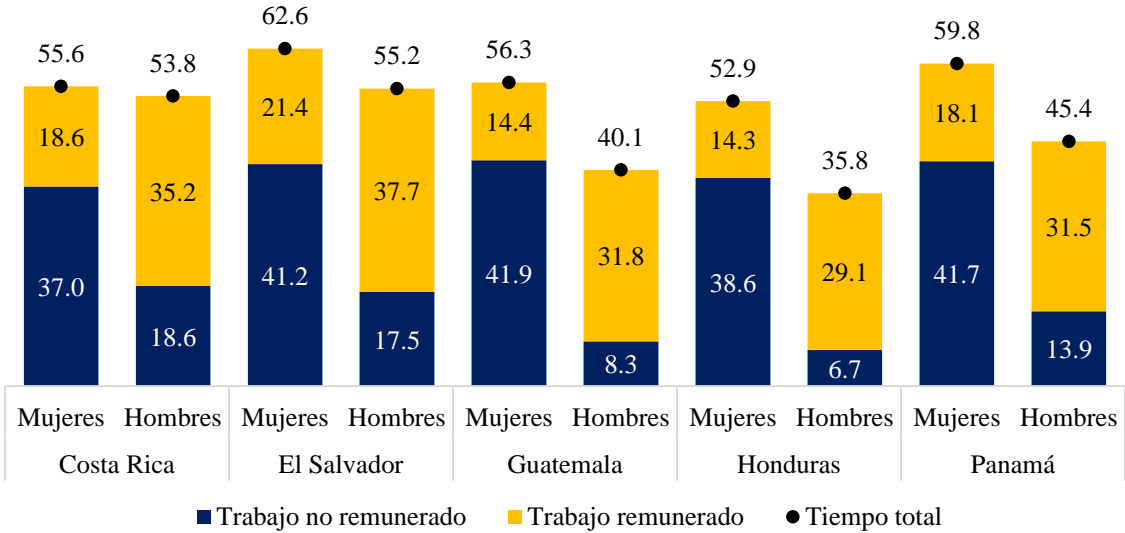
En ese sentido, este fenómeno no es meramente económico, sino que está anclado en normas culturales y estereotipos de género que asignan desproporcionadamente el trabajo de cuidado no remunerado a las mujeres. Esta carga limita sus oportunidades laborales, condiciona sus elecciones vocacionales hacia sectores menos remunerados y restringe su movilidad profesional, perpetuando la desigualdad intergeneracional. Evidencia de esto son los hallazgos de Briel et al. (2022), que muestran cómo las mujeres internalizan estos roles, subestimando sus expectativas salariales incluso con formación similar a la de los hombres.

En América Latina, las mujeres dedican una mayor cantidad de horas semanalmente al trabajo no remunerado<sup>3</sup> en comparación con los hombres. En países como México, las mujeres dedican 42.8 horas semanales al trabajo no remunerado, mientras que los hombres

<sup>3</sup> El trabajo no remunerado es todo aquel trabajo que se realiza sin pago alguno y se desarrolla mayoritariamente en la esfera privada (autoconsumo de bienes, labores domésticas y de cuidados no remuneradas para el propio hogar o para apoyo a otros hogares o la comunidad) (CEPAL, 2023).

solo 16.9 horas semanales. Esta desigualdad también es experimentada en los países de Centroamérica (ver gráfico 3). En Guatemala, las mujeres dedican 41.9 horas semanales al trabajo no remunerado, 5 veces la cantidad que dedican los hombres (8.3 horas semanales); en Honduras, las mujeres destinan 4 veces más tiempo que los hombres; en Costa Rica y El Salvador las mujeres dedican el doble de tiempo (35.2 y 37.7 horas semanales) en comparación con los hombres (18.0 y 17.5 horas semanales) (CEPAL, 2024).

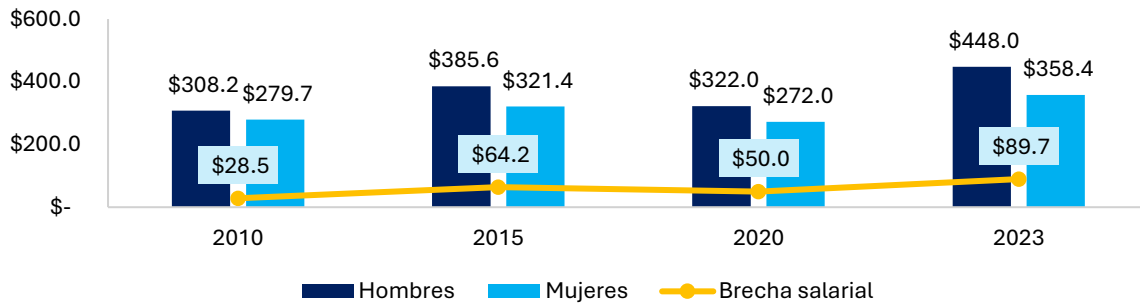
**Gráfico 3.** Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años y más (Promedio de horas semanales)



Fuente: CEPAL (2024)

Aun cuando las mujeres logran insertarse en el mercado laboral, lo hacen en condiciones de desventaja, evidenciado por la persistente brecha salarial de género y limitada accesibilidad a puestos de liderazgo. En América Latina, las mujeres ganan, en promedio, 70 centavos por cada dólar que ganan los hombres (Ishak & Siravegna, 2024). De igual manera, en El Salvador, la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste a pesar de los avances en el acceso a la educación y la inserción laboral femenina. De manera comparativa, de 2010 a 2023 los salarios de la población masculina han incrementado un 45.4%, mientras que los de las mujeres solo 28.1%, evidenciando una brecha de \$89.7 en 2023, mientras que en 2010 era de \$28.5 (ONEC, 2023).

**Gráfico 4. Diferencia salarial desde 2010 hasta 2023 en El Salvador**

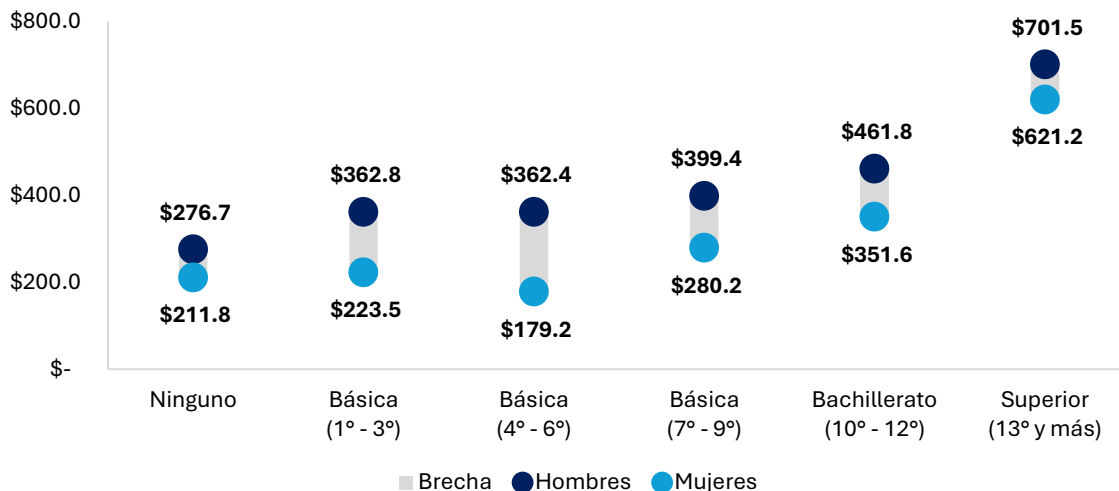


Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM 2010, 2015, 2020 y 2023

De acuerdo con datos recientes de la EHPM, se evidencia que, en promedio, las mujeres perciben ingresos laborales inferiores a los de los hombres (ver gráfico 5), incluso cuando presentan niveles educativos similares o superiores. Para el 2023, las mujeres y hombres de la población ocupada tenían un nivel educativo similar, 9.1 y 9.0 años de estudio aprobados, respectivamente.

En el grupo sin educación formal, la diferencia salarial es relativamente baja (\$64.9). Sin embargo, al aumentar los años de estudio, la disparidad se intensifica, alcanzando su punto más alto en el grupo de 1 a 3 años de estudio (\$139.3), lo que indica que los hombres con pocos años de escolaridad ganan considerablemente más que las mujeres en la misma categoría. Aunque en los grupos de 4 a 6 y 7 a 9 años la brecha se reduce a \$83.2 y \$119.2, respectivamente, persiste la tendencia de mayores ingresos para los hombres. Además, la persistencia de esta desigualdad a lo largo de los distintos niveles educativos indica la presencia de barreras estructurales y posibles sesgos en el mercado laboral que afectan la equidad salarial entre hombres y mujeres en El Salvador (ONEC, 2023).

**Gráfico 5. Promedio salarial de la población ocupada por nivel educativo y sexo**



Fuente: EHPM (2023)

Esta disparidad salarial no puede explicarse únicamente por diferencias en características observables como la educación, la experiencia laboral o el tipo de ocupación; por el contrario, una parte sustantiva de la brecha permanece “inexplicada” y sugiere la presencia de factores estructurales, discriminación salarial, normas sociales de género, y segmentación horizontal y vertical en el mercado de trabajo (ILO, 2018; Ñopo, 2012).

Por lo que, la problemática por abordar en la presente investigación consiste en determinar ¿De qué manera los factores económicos y socioculturales influyen en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023? En específico se busca responder a las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas del país?
2. ¿Cuáles son los factores económicos que inciden en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional?
3. ¿Cómo influyen los roles de género en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional?
4. ¿Qué recomendaciones de política pública pueden formularse para reducir la brecha salarial de género en El Salvador?

Desde el ámbito académico, el estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres enriquece teorías como la del capital humano de Becker (1964), que sugiere que las diferencias salariales son el resultado de variaciones en las inversiones en capital humano y su acumulación a lo largo del tiempo, por ejemplo, el nivel educativo alcanzado, experiencia y habilidades laborales, las cuales pueden ser cuantificables a partir del modelo de Mincer (1974). Sin embargo, esta teoría no logra explicar completamente la persistencia de la desigualdad salarial cuando hombres y mujeres poseen características similares en la dimensión educativa y laboral.

Por ello, es necesario recurrir a enfoques como la teoría de la discriminación salarial, cuyos pioneros fueron Arrow (1971; 1972), Phelps (1972), y Oaxaca (1973), de acuerdo con Nieto (2016). Esta teoría plantea que los empleadores pueden asignar salarios diferenciados por sesgos de género. Así mismo, la teoría de la segmentación laboral expuesta por Doeringer y Piore (1971), sostiene que la diferencia salarial entre hombres y mujeres puede estar influenciado por factores estructurales como la segregación ocupacional, que canaliza a las mujeres hacia sectores con menor remuneración (como el trabajo de cuidados, servicios y sector informal), y a barreras institucionales (como el limitado acceso a centros de cuidado infantil) (Neffa, 2023). Además, la teoría de la división sexual del trabajo permite comprender con perspectiva de género la segregación ocupacional, dado que su premisa principal es que el trabajo se organiza de manera desigual en la sociedad, asignándole tradicionalmente a las mujeres las labores de reproducción y cuidado (ámbito doméstico-privado) y a los hombres las de producción (ámbito público-laboral) (Brunet & Santamaria,

2016). Estas perspectivas permiten un análisis integral de los factores socioculturales y económicos que perpetúan la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres en El Salvador.

Para analizar los factores que explican la diferencia salarial entre hombres y mujeres en El Salvador, se utilizará un enfoque cuantitativo basado en la descomposición *Blinder-Oaxaca* que permite identificar la brecha salarial entre hombres y mujeres, y a su vez permite distinguir cuánto de la brecha salarial entre mujeres y hombres se debe a diferencias en características observables como la educación, experiencia, sector ocupacional, entre otros; y cuánto no tiene una explicación observable, lo cual puede estar vinculado a discriminación. Para ello, se emplearán datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del 2023, asegurando representatividad estadística en los resultados. Los hallazgos de esta investigación serán fundamentales para el diseño de políticas públicas orientadas a reducir la brecha salarial de género en El Salvador.

## **1.2. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar y analizar la influencia de los factores socioeconómicos y culturales en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.

### **Objetivos Específicos**

- Cuantificar la magnitud de la brecha salarial de género en El Salvador durante 2023, a nivel nacional, por departamento, actividad económica, grupo y categoría ocupacionales.
- Identificar los factores económicos que contribuyen a la brecha salarial de género.
- Analizar cómo los roles de género influyen y perpetúan la brecha salarial, identificando sus mecanismos de impacto en el ámbito laboral.
- Proponer recomendaciones para reducir la brecha salarial de acuerdo con los resultados de la investigación.

## 2. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Marco histórico

La desigualdad de género es un fenómeno con profundas raíces históricas, socioculturales y económicas. En particular, en la presente investigación se centrará en la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres. A lo largo de la historia, a las mujeres generalmente se les ha dado un rol tradicional en el hogar, y sus aportaciones han sido catalogadas como “no trabajo”, “trabajo no productivo” o “trabajo reproductivo”, dado que no produce bienes ni servicios valorados en el mercado (Martínez & Marroquín, 2015).

Asimismo, este trabajo ha sido tradicionalmente atribuido a las mujeres, consistiendo en cuidar, atender y cubrir las necesidades de la familia. A pesar de ser esencial para el desarrollo de la sociedad, ha estado históricamente circunscrito al ámbito privado, principalmente al hogar, por lo que también se le denomina “trabajo doméstico”. (Larrañaga, I., et al, 2004). La distribución desigual del trabajo no remunerado restringe la posibilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres.

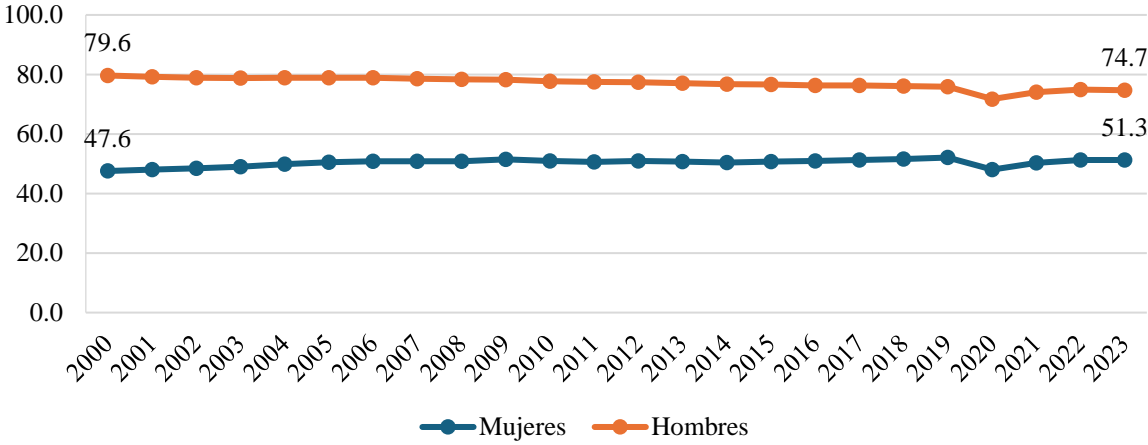
En la época de la Revolución Industrial (siglos XVIII-XIX), una época marcada por una transición productiva, donde se pasó de la agricultura a las fábricas de la ciudad, se generaron nuevas oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, la incorporación de las mujeres al mercado laboral fue dada en condiciones laborales deterioradas, como extensas jornadas de trabajo, además, en esa época, las mujeres carecían de los derechos, el reconocimiento y la experiencia necesarios para organizarse eficazmente. No podían votar, poseer ni heredar propiedades, conservar los salarios que ganaban ni ocupar puestos de trabajo de liderazgo ([Vallencilla, 2018](#)).

Durante la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), la participación laboral de las mujeres experimentó un aumento significativo debido a la demanda de mano de obra en industrias clave, debido a la ausencia de hombres. De acuerdo con Goldin (1991), este período representó un momento clave en la historia del empleo femenino, ya que desafió las normas de género y demostró la capacidad de las mujeres para desempeñar roles productivos fuera del hogar. Aunque este período representó un avance temporal en la participación laboral femenina, la posguerra trajo consigo una presión social para que las mujeres regresaran al hogar, reforzando los roles de género tradicionales, en los que la mujer realizaba labores de cuidado y administración del hogar ([Goldin, 1991](#)).

Posteriormente, en 1951, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio sobre Igualdad de Remuneración (Convenio 100), que establece el principio de igual salario por trabajo de igual valor ([OIT, 1951](#)). Este hito marcó un punto de inflexión en la lucha por la equidad salarial, aunque su implementación ha sido desigual en diferentes regiones del mundo. Actualmente, este convenio ha sido ratificado por 174 Estados ([ONU Mujeres, 2023](#)). Sin embargo, entre principios de la década de 1950 a 1970, en promedio, las mujeres ganaban 60% del salario recibido por los hombres ([Araujo, 2014](#)).

La participación de las mujeres en el mercado laboral permanece por debajo de los niveles masculinos. En el gráfico 6 se presenta la evolución de la tasa de participación de ambos sexos en la fuerza laboral desde el año 2000 hasta 2023, evidenciando una marcada brecha de acceso al mercado laboral, con una participación femenina tradicionalmente más baja que la masculina. En 2000, la tasa de participación femenina era del 47.6%, mientras que la masculina alcanzaba el 79.6%. Para 2023, aunque la participación de las mujeres aumentó ligeramente al 51.3%, la brecha de género persiste (Banco Mundial, 2023).

**Gráfico 6.** *Latinoamérica y el Caribe 2000-2023. Tasa de participación en la fuerza laboral (porcentaje de la población masculina/femenina de 15 años o más)*



Fuente: [Banco Mundial \(2023\)](#)

En países como El Salvador, la Guerra Civil (1980-1992) tuvo un impacto significativo en la estructura del mercado laboral. Durante este período, muchas mujeres se incorporaron al trabajo remunerado para sostener a sus familias, principalmente en actividades de cocina, de salud, entre otras. Sin embargo, la reconstrucción postconflicto no priorizó la equidad de género, lo que perpetuó las desigualdades en el acceso a oportunidades económicas ([Navas, 2009](#)).

A pesar de que hubo un retroceso en la participación laboral femenina, los esfuerzos para lograr la equidad de género siguieron avanzando. En 1995 El Salvador se comprometió a realizar acciones para luchar contra la discriminación de la mujer, a partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en China en septiembre de 1995. Como resultado, en 1996, se emitió la Política Nacional de la Mujer, la cual dio origen al Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) ([Beneke, 2015](#)).

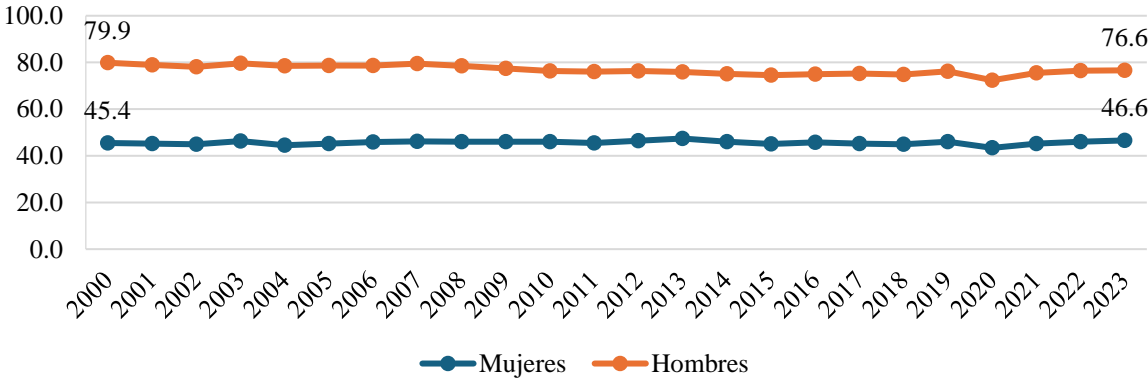
Asimismo, en las últimas décadas, el país ha avanzado en la adopción de instrumentos internacionales, como el Protocolo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las

Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 2001. La CEDAW es un tratado vinculante que promueve el cumplimiento de los derechos humanos de mujeres y niñas, obligando a los Estados que la ratifican a garantizar la igualdad de género, tanto en la legislación como en la práctica y en los resultados (CEPAL, 2025).

En 2010, el país promulgó la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV), cuyo propósito es reconocer, establecer y garantizar el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia, mediante políticas públicas que promuevan la detección, prevención, atención, protección, reparación y sanción de la violencia. La ley busca proteger los derechos de las mujeres a la vida, integridad física y moral, libertad, no discriminación, dignidad, seguridad personal, igualdad real y equidad (Asamblea Legislativa, 2010).

En la tabla 1 se detallan los principales cuerpos normativos que evidencian los avances de El Salvador en materia de igualdad salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, la aplicación de estas normas ha sido limitada, y la desigualdad de acceso al mercado laboral y brecha salarial sigue siendo un desafío estructural tal como se evidencia en el gráfico 7. En el año 2000 la brecha de participación en la fuerza laboral entre hombre y mujeres era de 34.5 puntos porcentuales, mientras que, en 2023, era de 30.0 puntos porcentuales, evidenciando una mejora de apenas 5 puntos.

**Gráfico 7.** El Salvador 2000-2023. Tasa de participación en la fuerza laboral (porcentaje de la población masculina/femenina de 15 años o más)



Fuente: Banco Mundial (2023)

**Tabla 1.** Listado de leyes, normas y políticas vigentes en materia de igualdad salarial en El Salvador durante 2024

Nombre de la norma / política	Aspecto relacionado con brecha salarial	Año
<b>Normativa Internacional</b>		
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	Art. 11. d) El derecho a una remuneración y prestaciones equivalentes, y a un trato igualitario en empleos de igual valor, incluyendo la evaluación de la calidad del desempeño laboral.	1981
La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer	Art. 5. Toda mujer tiene derecho al pleno ejercicio y protección de sus derechos humanos. Art. 6. El derecho a una vida libre de violencia incluye: (a) no sufrir discriminación, y (b) ser valorada y educada sin estereotipos ni prácticas basadas en la inferioridad o subordinación.	1995
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	Establece el principio de igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor, promoviendo la equidad salarial y la no discriminación en el empleo.	2000
<b>Normativa Nacional</b>		
Constitución de la República	Art. 38. Inciso 1°. En una misma empresa o centro de trabajo, y bajo condiciones equivalentes, toda persona que realice un trabajo igual debe recibir la misma remuneración, sin distinción de sexo, raza, religión o nacionalidad.	1983
Código de Trabajo	Art. 23. Todo trabajador tiene derecho a igual remuneración por trabajo igual, sin ningún tipo de discriminación.	1972
Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres (LIE)	Los artículos 24 y 25 garantizan la igualdad y no discriminación en la participación económica y en el empleo, incluyendo la eliminación de toda diferencia salarial entre hombres y mujeres que desempeñen el mismo cargo o función.	2011
Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia (LEIV)	Artículo 10.- Modalidades de Violencia. Reconoce la violencia laboral como toda acción u omisión que afecte la integridad o dignidad de las mujeres, limite su acceso, permanencia o ascenso en el empleo, o vulnere su derecho a igual salario por trabajo igual.	2010

Fuente: Elaboración propia con actualización hasta julio 2025

## **2.2. Marco teórico**

La brecha salarial de género es un fenómeno estructural y complejo que ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas a lo largo de la historia. Estas teorías permiten entender no solo las causas de la desigualdad salarial, sino también las dinámicas sociales, económicas y culturales que la perpetúan. A continuación, se presentan los principales enfoques teóricos que han sustentado el análisis de esta problemática.

### **2.2.1. Teoría del capital humano**

Los primeros autores en abordar las diferencias salariales fueron Schultz (1961), Becker (1965) y Mincer (1958), quienes explican este fenómeno por medio de la "tasa de retorno" de la escolarización ([Araujo, 2014](#)). Según Schultz ([1961](#)), las diferencias salariales pueden explicarse en gran medida por la inversión en capital humano, dado que estas inversiones mejoran significativamente la calidad y la productividad de los trabajadores, dando como resultado un incremento en los ingresos del trabajador.

Becker ([1964](#)) por su parte, expone que las diferencias salariales son el resultado de variaciones en las inversiones en capital humano y su acumulación a lo largo del tiempo. Estas inversiones pueden ser variadas, pero entre las más relacionadas con el incremento de ingresos en el mercado laboral pueden destacarse: la escolarización, la capacitación en el trabajo, el cuidado médico, y la migración, dado que estas mejoran las habilidades, el conocimiento o la salud, dando como resultado que las personas con mayor nivel educativo y cualificado generalmente tienden a ganar más que aquellas que no realizaron este tipo de inversiones.

En esa misma línea, Mincer ([1958](#)) plantea que las diferencias en los ingresos de los individuos derivan de las decisiones de inversión en educación y formación, ya que quienes dedican más tiempo y recursos a su capital humano obtienen mayores retornos en el mercado laboral. Además, desarrolla un modelo para estimar el rendimiento de la educación y la relación entre los ingresos y la experiencia laboral.

### **2.2.2. Teoría de la discriminación salarial**

De acuerdo con Nieto ([2016](#)), los pioneros en esta teoría fueron: Arrow (1971; 1972), Phelps (1972), y Oaxaca (1973). Esta teoría plantea que los empleadores pueden asignar salarios diferenciados por sesgos de género. En primer lugar, Arrow ([1971](#)) propone un modelo para explicar la discriminación como una preferencia basada en prejuicios personales sobre la productividad de ciertos grupos. Por ejemplo, este autor plantea que existen causas socioculturales que explican las diferencias en productividad como la cantidad y calidad de la educación recibida, tamaño de la familia y hogares encabezados por mujeres, actitudes

culturalmente variables hacia el trabajo y la orientación hacia el futuro. Estas diferencias en sí mismas pueden ser el resultado de la discriminación en otras áreas de la vida y que tiene un impacto en el mercado laboral.

Phelps (1972) argumenta que los empleadores, al enfrentar incertidumbre sobre la productividad individual de los trabajadores, utilizan información estadística general sobre grupos (como raza o género) como proxy para predecir el rendimiento laboral. Por ejemplo, un empleador que busca maximizar las ganancias esperadas discriminará a personas negras o mujeres si considera que, en promedio, son menos cualificadas, fiables, o con menor permanencia, que las personas blancas y los hombres, respectivamente, y si el coste de obtener información sobre los solicitantes individuales es excesivo. Esto lleva a que ciertos grupos sean sistemáticamente discriminados en el mercado laboral y que reciban salarios más bajos o menos oportunidades. Phelps destaca que esta discriminación no se basa en diferencias reales de productividad individual, sino en generalizaciones estadísticas que perpetúan desigualdades salariales.

Oaxaca (1973) propone un enfoque metodológico para descomponer las diferencias salariales entre grupos, como hombres y mujeres, en dos componentes principales. Este autor utiliza un modelo de descomposición que separa las diferencias salariales en una parte explicada por características observables (como educación, experiencia laboral y habilidades) y una parte no explicada, que se atribuye a la discriminación en el mercado laboral. La parte explicada refleja las diferencias en productividad entre grupos, mientras que la parte no explicada sugiere la presencia de prácticas discriminatorias, como salarios más bajos para las mujeres incluso cuando tienen las mismas cualificaciones que los hombres. Este enfoque cuantitativo permite identificar la magnitud de la discriminación salarial y ha sido fundamental para estudios posteriores sobre desigualdad de ingresos y políticas de equidad laboral. Oaxaca destaca que, aunque parte de las diferencias salariales se debe a factores observables, una porción significativa puede atribuirse a la discriminación sistemática, la cual puede evidenciarse en la concentración de mujeres en empleos peor remunerados, mientras que los hombres se concentran en aquellos con mejor remuneración.

### **2.2.3. Teoría de la segmentación laboral**

La teoría de la segmentación laboral considera a la discriminación bajo el espectro de la oferta y de la demanda, que integra la discriminación como una variable funcional, y no se abandona al residuo como se ha hecho en teorías previas (Janssen, 2005). De acuerdo con Neffa (2023) esta teoría ha sido principalmente expuesta por Doeringer y Piore (1971), quienes argumentan que existen al menos dos tipos de mercados laborales: uno interno (o primario) y otro externo (o secundario).

El mercado interno se distingue por sus métodos de contratación y formación de personal dentro de la empresa. En este mercado, la oferta y la demanda de trabajo interactúan, y los

desequilibrios se ajustan mediante cambios en los salarios, el número de empleados por sector, la capacitación y la subcontratación. Los salarios se determinan institucionalmente dentro de cada empresa, considerando factores como habilidades, experiencia y antigüedad, lo que lleva a los autores a hablar de heterogeneidad dentro del mercado interno. Aquí, las diferencias salariales no reflejan valores individuales, sino la posición en una jerarquía organizacional ([Janssen, 2005](#)).

Por otro lado, el mercado externo funciona más como una reserva de empleo. En el mercado externo, el sindicalismo es limitado, aunque existe una estructura administrativa básica que regula salarios y leyes laborales. Este mercado incluye a individuos desempleados, en situaciones de precariedad o empleados en la economía informal ([Janssen, 2005](#)).

En resumen, el sector primario está compuesto por una serie de mercados internos, caracterizados por empleos protegidos, bien remunerados, con oportunidades de promoción y baja rotación de personal. En contraste, el sector secundario se define por su oposición a estas características. Por lo que, la diferencia salarial entre hombres y mujeres puede estar influenciado por factores estructurales como la segregación ocupacional, que canaliza a las mujeres hacia sectores con menor remuneración como el trabajo de cuidados, servicios y sector informal.

#### **2.2.4. Teoría de la división sexual del trabajo**

La teoría de la división sexual del trabajo se refiere a la distribución social de las tareas según el sexo, donde tradicionalmente a las mujeres se les asignan las labores de cuidado y reproducción en el ámbito doméstico, mientras que a los hombres se les asignan las actividades productivas en el espacio público y laboral (Brunet & Alarcón, [2005](#); Brunet & Santamaria, [2016](#)).

Esta teoría es fundamental para comprender las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. En particular, la asignación casi exclusiva de las responsabilidades domésticas y de cuidado a las mujeres actúa como un mecanismo que: (i) reduce la oferta laboral femenina, (ii) segrega a las mujeres en ocupaciones menos remuneradas, y (iii) limita el crecimiento profesional.

De acuerdo con Carrasco ([2013](#)), la división sexual del trabajado le asigna a las mujeres la principal responsabilidad de sostener la vida del hogar “el trabajo invisible”, y aquellas que logran acceder al mercado laboral, enfrentan en su mayoría, una doble jornada (remunerada y no remunerada), lo cual limita su disponibilidad de tiempo y energía, restringiendo su participación en el empleo formal y de tiempo completo.

Además, esta construcción social de los roles de género configura la motivación intrínseca de las mujeres para dedicarse a actividades de cuidado, tanto en el entorno doméstico, como en el mercado laboral. En particular, las mujeres tienen una mayor tendencia a

autoseleccionarse hacia sectores y ocupaciones más flexibles pero peor remunerados, fenómeno conocido como "segregación horizontal", principalmente con el objetivo de sostener su doble responsabilidad – el hogar y su independencia económica – (Folbre, [2012a](#); [2012b](#)).

Sin embargo, estas interrupciones en la trayectoria laboral para dedicarse al cuidado de hijos u otros dependientes impactan directamente en la experiencia laboral, un factor clave para los ascensos y aumentos salariales, perpetuando la "segregación vertical" o "techo de cristal" ([Camerana & Saavedra, 2018](#)). Por ejemplo, las mujeres deciden de retirarse temporalmente del trabajo remunerado en diferentes etapas de su vida, principalmente por responsabilidades domésticas y de crianza. Desde esta perspectiva, el rol tradicional de las mujeres en la familia afecta su inversión en capital humano (educación y formación), ya que, al trabajar menos horas a lo largo de su vida, esperan un menor retorno de estas inversiones. Esto puede llevar a una menor productividad y salarios más bajos. Además, las mujeres tienden a elegir ocupaciones como enfermería o enseñanza, que complementan sus responsabilidades domésticas ([Brunet & Alarcón, 2005](#)).

Así mismo, esta teoría sienta sus bases en economistas clásicos como Becker ([1985](#)), quien también sustenta que las diferencias salariales entre hombres y mujeres casados están fuertemente influenciadas por la especialización del capital humano y la división del trabajo dentro del hogar. Esto principalmente por que el cuidado infantil y las tareas del hogar – actividades principalmente realizadas por mujeres - requieren un esfuerzo mayor en comparación con otras actividades generalmente realizadas por los hombres, como el ocio u otras actividades domésticas. Por ello, las mujeres casadas usualmente tienen menos energía para dedicar a cada hora de trabajo remunerado. Como resultado, sus ingresos por hora tienden a ser menores y suelen optar por empleos con jornadas más flexibles. Por lo tanto, esta distribución de responsabilidades dentro del hogar tiene implicaciones significativas en las diferencias salariales y ocupacionales entre hombres y mujeres.

### **2.3. Marco conceptual**

La brecha salarial entre hombres y mujeres es un fenómeno complejo e interdisciplinario que puede entenderse a través de un conjunto de conceptos interrelacionados. Estos conceptos permiten analizar las causas, dinámicas y posibles soluciones a esta problemática.

La **brecha salarial de género**, concepto central de este análisis, refleja la diferencia porcentual entre los ingresos promedio de hombres y mujeres en el mercado laboral ([ONU Mujeres, 2023](#); [Foro Económico Mundial, 2024](#)). Esta diferencia puede medirse de diversas formas: (i) la más común, conocida como brecha salarial no ajustada, calcula cuánto es menor (o mayor) el salario de las mujeres en comparación con el de los hombres ([Gontero & Ravest, 2025](#)), (ii) diferencia entre el salario medio por hora de ambos géneros, expresada como porcentaje del salario medio de los hombres (OIT, [2025](#)), (iii) diferencia entre los ingresos

medios de mujeres y hombres en relación con los ingresos masculinos (OCDE, [2023](#)). Para los fines de esta investigación, se presenta tanto la brecha bruta (no ajustada) como la ajustada por características observables mediante la descomposición de Blinder-Oaxaca, lo que permite diferenciar entre diferencias atribuibles a dotaciones y aquellas derivadas de discriminación.

El concepto de **ingresos laborales**, se entienden como la remuneración bruta, tanto en efectivo como en especie, que los empleados reciben normalmente de manera periódica por el trabajo realizado o el tiempo trabajado, incluyendo pagos por períodos no laborados, como vacaciones anuales u otros días festivos remunerados. No se incluyen en estos ingresos las contribuciones del empleador a la seguridad social o a planes de pensiones, ni los beneficios derivados de dichos planes, así como tampoco las indemnizaciones por despido o terminación del contrato ([OIT, 2025](#)). En este trabajo, se considera como los ingresos recibidos en el mes por trabajo dependiente, empleo independiente, empleo secundario y otros ingresos por trabajo dependiente.

La **división sexual del trabajo** trata de un concepto clave que explica cómo se distribuyen los roles y las tareas según el género. Tradicionalmente, los hombres se encargan del trabajo productivo y remunerado en la esfera pública, mientras que a las mujeres se les asigna el trabajo reproductivo y de cuidado no remunerado en el ámbito privado. Esta división estructural limita la plena participación de las mujeres en el mercado laboral y condiciona sus trayectorias profesionales (Hirata & Kergoat, [2007](#); Carrasco, [2013](#)). Para este trabajo, este concepto servirá para comprender por qué las mujeres están principalmente en sectores informales, de comercio y servicios (educación, salud, etc), denotando las habilidades de cuidado tradicionalmente asociadas al género femenino.

Junto a este concepto, es fundamental considerar la distinción entre trabajo remunerado y no remunerado. Mientras el **trabajo remunerado** incluye las actividades laborales que reciben una compensación económica, el **trabajo no remunerado** abarca las tareas domésticas y de cuidado que, aunque no reciben pago, tienen un valor social y económico significativo. Este último afecta de manera desproporcionada a las mujeres, limitando su participación plena en el mercado laboral y perpetuando las desigualdades salariales ([OIT, 2025](#)). Así mismo, es importante comprender el concepto de Ocupación, el cual se refiere al tipo de trabajo realizado en un empleo. En ese sentido, la OIT ([2025](#)) lo define como un "conjunto de trabajos cuyas principales tareas y funciones se caracterizan por un alto grado de similitud".

Otro concepto clave es la **segmentación laboral**, que se refiere a la división del mercado laboral en segmentos con diferentes condiciones de empleo, como el sector formal e informal, o los empleos primarios (estables y bien remunerados) y secundarios (precarios y mal remunerados). Las mujeres tienden a concentrarse en empleos informales o en ocupaciones tradicionalmente feminizadas, como el cuidado, la educación y los servicios, lo que contribuye a la brecha salarial ([Janssen, 2005](#)).

**La segregación ocupacional** se entiende como la distribución desigual de hombres y mujeres entre distintas ocupaciones y sectores económicos. Se manifiesta de dos formas: (i) **segregación horizontal**, definida como la concentración de mujeres en ciertas ramas de actividad (e.g., comercio, servicios, enseñanza) y de hombres en otras (e.g., construcción, transporte), en particular las mujeres se concentran en actividades vinculadas con las tareas habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo; y (ii) **segregación vertical (techo de cristal)**, que denota barreras invisibles que impiden el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, autoridad y remuneración dentro de una misma ocupación o empresa, a pesar de tener las calificaciones necesarias (Barbera, et al, [2011](#)).

Finalmente, la **discriminación salarial de género** corresponde a una situación en la que se paga de manera diferenciada a una mujer, en comparación con un hombre por realizar un trabajo de igual valor – generalmente esta discriminación afecta en mayor proporción a mujeres. La parte "no explicada" de la brecha salarial en una descomposición de Blinder-Oaxaca suele interpretarse como una aproximación a este fenómeno. La discriminación contra la mujer, de acuerdo con las Naciones Unidas, hace referencia a “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” ([OHCHR, 1979](#)).

Este conjunto de conceptos no solo permite medir el fenómeno, sino también interpretar sus causas profundas, que van desde mecanismos de mercado y dotaciones individuales hasta estructuras sociales y culturales con desigualdades de género profundas.

#### **2.4. Marco empírico**

La brecha salarial de género es un fenómeno persistente a nivel global, que ha sido ampliamente documentado en la literatura económica. El análisis de este fenómeno se ha realizado desde diferentes enfoques metodológicos que informan la magnitud de la brecha – de manera simple con estadísticas descriptivas o con análisis econométricos que controlan por diferentes covariables – y los mecanismos o factores que explican la brecha. En las siguientes subsecciones se presenta evidencia empírica a nivel internacional y nacional, que orienta la presente investigación.

### **2.4.1. Evidencia internacional**

La brecha salarial de género, aunque con tendencia a la baja, sigue siendo un problema persistente y significativo a nivel global. Estudios recientes indican que la brecha salarial de género se sitúa en un 19.8% en América Latina. Esto significa que, por cada dólar que perciben los hombres, las mujeres ganan en promedio solo US\$0.80. A pesar de que esta cifra ha descendido desde el 22.7% registrado en 2010, el ritmo de avance es lento, lo que sugiere la existencia de barreras estructurales (Gontero & Ravest, [2025](#)).

Esta tendencia no es exclusiva de la región, sino que también se observa en economías desarrolladas. Un estudio realizado por Blau & Kahn ([2017](#)) en Estados Unidos documentó que la brecha se ha reducido en 17.2 puntos porcentuales entre 1980 y 2010. En este periodo, los ingresos medios de las mujeres pasaron de representar 62.1 centavos por cada dólar masculino a 79.3 centavos. Para comprender los factores detrás de esta evolución, los autores aplicaron la descomposición de Blinder-Oaxaca, evidenciando que la porción de la brecha atribuible a diferencias observables (como educación, experiencia, ocupación e industria) aumentó del 51.5% al 62% en ese periodo. Por otro lado, la parte de la brecha no es explicada, generalmente asociada a discriminación o variables no observables, se redujo del 48.5% al 38%, un nivel aún significativo. Por lo que, los autores enfatizan que, a pesar del avance, persisten barreras estructurales clave como las interrupciones en la trayectoria laboral femenina, la segregación ocupacional por género y la desigual distribución de las responsabilidades domésticas, son factores que continúan sustentando la disparidad. (Blau & Kahn, [2017](#)).

En particular, una de las causas más relevantes de estas "interrupciones" y de la brecha no explicada es la penalización por maternidad. Kleven et al ([2019](#)) evidencian que las mujeres experimentan una caída importante, inmediata y persistente de sus ingresos tras el nacimiento de su primer hijo, mientras que los hombres prácticamente no se ven afectados. Además, estos efectos se acumulan y sostienen en el largo plazo, ya que, en el estudio, diez años después del nacimiento, los ingresos de las mujeres no se habían recuperado.

En España se llevó a cabo un estudio sobre brechas salariales ajustadas, considerando no solo variables socioeconómicas como sexo, edad, nivel educativo y experiencia, sino también características del empleo y de la empresa, incluyendo tamaño de la empresa, tipo de contrato, tipo de jornada, ocupación y sector de actividad, para los años 2002, 2006, 2010 y 2014. Los resultados indican que la brecha salarial aumenta con la edad: los hombres de 30 a 39 años, controlando por todas las variables, ganan un 11 % más que las mujeres de la misma edad, mientras que los hombres de 50 a 59 años perciben un 15 % más. Por otro lado, la educación contribuye a reducir la brecha: los hombres con educación secundaria ganan un 14 % más que las mujeres con el mismo nivel, y los hombres universitarios un 12 % más, lo que representa una reducción de 2 puntos porcentuales. Otro hallazgo relevante es que las brechas ajustadas son mayores en contratos indefinidos: un hombre con contrato indefinido gana un 14 % más que una mujer con el mismo contrato, frente a un 8 % de diferencia en

contratos temporales. De manera similar, la brecha es más alta en jornadas completas que en jornadas parciales ([Anghel, et al., 2018](#))

Un estudio realizado en Ecuador estimó una brecha salarial de género del 57.4%, siendo explicada principalmente por el efecto de discriminación (factores no observables), que representa el 65.2% de la brecha. Esto indica que las diferencias en salarios se deben más a tratamientos desiguales en el mercado laboral que a diferencias en las características o dotaciones de las mujeres, quienes en promedio tienen más años de escolaridad que los hombres ([Linthon-Delgado, et al., 2022](#)).

#### **2.4.2. Evidencia nacional**

En El Salvador, organismos nacionales e internacionales han documentado consistentemente la existencia de una brecha salarial por género. De acuerdo con datos del PNUD ([2020](#)) la brecha salarial salvadoreña es de 18 %, es decir que por cada dólar que ganaba un hombre, las mujeres reciben \$0.82 centavos, por el mismo trabajo, destacando a su vez que estas diferencias pueden estar influenciada por la división sexual de trabajo que asigna a las mujeres una mayor proporción del trabajo doméstico.

Así mismo, ORMUSA ([2023](#)) evidenció que la brecha salarial persiste en todos los niveles educativos, ya que los hombres obtienen ingresos superiores a los de las mujeres, incluso cuando ambos tienen el mismo nivel de escolaridad. El informe señala que esta diferencia puede explicarse por la concentración de las mujeres en ocupaciones de menor remuneración y estabilidad, como comercio, trabajo doméstico y servicios de salud, mientras que los hombres predominan en sectores mejor pagados, como construcción y transporte. Además, se observa que las mujeres asumen principalmente el trabajo doméstico y de cuidado, lo que limita su participación en el mercado laboral: el 57 % de las mujeres fuera de la fuerza laboral no buscan empleo por responsabilidades familiares, frente a solo el 2.7 % de los hombres.

Velásquez ([2025](#)) reporta que las mujeres ganan en promedio un 22% menos que los hombres, siendo la educación un factor que mitiga parcialmente la brecha, mientras que variables como la ubicación geográfica y los días trabajados tienden a ampliarla. Por ejemplo, Lara López ([2007](#)) encontró que los hombres obtenían en promedio un 19 % más ingresos, con brechas mayores en áreas urbanas (26%) que rurales (14%), mientras que Dávila & Pagán ([2002](#)) sitúan a El Salvador con una brecha salarial de 30.4%.

A nivel comparado, Urquidi y Chalup ([2023](#)) estiman que El Salvador se ubica entre los países con brechas salariales más altas de la región (24 %), de las cuales un 18 % corresponde a factores no explicados y solo un 6 % a factores observados consistente con el análisis de Deza et al ([2024](#)), que encuentra que en Centroamérica los hombres ganan 40% más que las mujeres. Entre las variables que explican la desigualdad se encuentran la categoría

ocupacional (con desventaja para los trabajadores por cuenta propia), la informalidad y la zona geográfica.

En perspectiva histórica, Enamorado, Izaguirre & Ñopo ([2009](#)) identificaron que la brecha salarial no explicada ronda el 60%, y también evidenciaron que ha habido una reducción de la brecha total de 24,7 % en 1990 a 14,3 % en 2000, aunque con persistencia de desigualdades no atribuibles únicamente al capital humano, consistente con los resultados encontrados por Blau & Kahn ([2017](#)).

### 3. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

	Ho	Ha
Hipótesis General	La persistencia de factores económicos como la segregación ocupacional por género y factores socioculturales, como las expectativas sobre el cuidado familiar, <b>no influyeron</b> significativamente en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.	La persistencia de factores económicos como la segregación ocupacional por género y factores socioculturales, como las expectativas sobre el cuidado familiar, <b>influyeron</b> significativamente en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.
Hipótesis Específica 1	<b>No existe</b> una brecha salarial de género significativa en las diferentes actividades económicas, donde las mujeres perciben menores ingresos en comparación con los hombres.	<b>Existe</b> una brecha salarial de género significativa en las diferentes actividades económicas, donde las mujeres perciben menores ingresos en comparación con los hombres.
Hipótesis Específica 2	La brecha salarial de género en El Salvador <b>no está significativamente influenciada</b> por el sector económico en el que se desempeñan hombres y mujeres y por su tipo de ocupación.	La brecha salarial de género en El Salvador <b>está significativamente influenciada</b> por el sector económico en el que se desempeñan hombres y mujeres y por su tipo de ocupación.
Hipótesis Específica 3	Los roles de género que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades familiares <b>no limitan</b> su inversión en una carrera profesional, ni interrumpen su desarrollo profesional y tampoco dificultan su ascenso a puestos de liderazgo mejor remunerados, por lo que no perpetúa la brecha salarial.	Los roles de género que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades familiares <b>limitan</b> su inversión en una carrera profesional, interrumpiendo su desarrollo profesional y dificultando su ascenso a puestos de liderazgo mejor remunerados, lo que perpetúa la brecha salarial.
Hipótesis Específica 4	El diseño de políticas públicas basadas en evidencia empírica, que aborden tanto la segmentación del mercado laboral como los sesgos culturales, <b>no contribuirá</b> a cerrar la brecha salarial de género en El Salvador.	El diseño de políticas públicas basadas en evidencia empírica, que aborden tanto la segmentación del mercado laboral como los sesgos culturales, <b>contribuirá</b> a cerrar la brecha salarial de género en El Salvador.

### 3.2. Operacionalización de hipótesis

	Pregunta	Objetivo	Hipótesis
General	¿De qué manera los factores económicos y socioculturales influyen en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023?	Determinar y analizar la influencia de los factores socioeconómicos y culturales en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.	<p><b>Ho:</b> La persistencia de factores económicos como la segregación ocupacional por género y factores socioculturales, como las expectativas sobre el cuidado familiar, <b>no influyeron</b> significativamente en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.</p> <p><b>Ha:</b> La persistencia de factores económicos como la segregación ocupacional por género y factores socioculturales, como las expectativas sobre el cuidado familiar, <b>influyeron</b> significativamente en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.</p>
Específica 1	¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas del país?	Cuantificar la magnitud de la brecha salarial de género en El Salvador durante 2023.	<p><b>Ho: No existe una brecha salarial de género significativa</b> en las diferentes actividades económicas, donde las mujeres perciben menores ingresos en comparación con los hombres.</p> <p><b>Ha: Existe una brecha salarial de género significativa</b> en las diferentes actividades económicas, donde las mujeres perciben menores ingresos en comparación con los hombres.</p>

	Pregunta	Objetivo	Hipótesis
Específica 2	¿Cuáles son los factores económicos que inciden en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional?	Identificar los factores económicos que contribuyen a la brecha salarial de género.	<p><b>Ho:</b> La brecha salarial de género en El Salvador <b>no está significativamente influenciada</b> por el sector económico en el que se desempeñan hombres y mujeres y por su tipo de ocupación.</p> <p><b>Ha:</b> La brecha salarial de género en El Salvador <b>está significativamente influenciada</b> por el sector económico en el que se desempeñan hombres y mujeres y por su tipo de ocupación.</p>
Específica 3	¿Cómo influyen los roles de género en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional?	Analizar cómo los roles de género influyen y perpetúan la brecha salarial, identificando sus mecanismos de impacto en el ámbito laboral.	<p><b>Ho:</b> Los roles de género que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades familiares <b>no limitan</b> su inversión en una carrera profesional, ni interrumpen su desarrollo profesional y tampoco dificultan su ascenso a puestos de liderazgo mejor remunerados, por lo que no perpetúa la brecha salarial.</p> <p><b>Ha:</b> Los roles de género que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades familiares <b>limitan</b> su inversión en una carrera profesional, interrumpiendo su desarrollo profesional y dificultando su ascenso a puestos de liderazgo mejor remunerados, lo que perpetúa la brecha salarial.</p>
Específica 4	¿Qué recomendaciones de política pública pueden formularse para reducir la brecha salarial de género en El Salvador?	Proponer recomendaciones para reducir la brecha salarial de acuerdo con los resultados de la investigación.	<p><b>Ho:</b> El diseño de políticas públicas basadas en evidencia empírica, que aborden tanto la segmentación del mercado laboral como los sesgos culturales, <b>no contribuirá</b> a cerrar la brecha salarial de género en El Salvador.</p> <p><b>Ho:</b> El diseño de políticas públicas basadas en evidencia empírica, que aborden tanto la segmentación del mercado laboral como los sesgos culturales, <b>contribuirá</b> a cerrar la brecha salarial de género en El Salvador.</p>

### 3.2.1. Hipótesis general

Pregunta		Objetivo		Hipótesis	
¿De qué manera los factores económicos y socioculturales influyen en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023?		Determinar y analizar la influencia de los factores socioeconómicos y culturales en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.		<p>Ho: La persistencia de factores económicos como la segregación ocupacional por género y factores socioculturales, como las expectativas sobre el cuidado familiar, <b>no influyeron</b> significativamente en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.</p> <p>Ha: La persistencia de factores económicos como la segregación ocupacional por género y factores socioculturales, como las expectativas sobre el cuidado familiar, <b>influyeron</b> significativamente en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.</p>	
Categoría	Indicadores	Método	Fuente	Tipo de análisis	Pregunta
Brecha salarial	- Ingreso promedio mensual por actividad principal.	Análisis descriptivo  Blinder-Oaxaca	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	Cuantitativo	424. ¿Cuál es el sueldo o salario bruto que recibió (...) en el último [período] por su actividad principal?
Factores socioculturales	- Sexo - Edad - Nivel educativo alcanzado - Años de experiencia laboral. - Madre de hijos menores de 5 años - Edad de la persona - Jefatura del hogar			Cuantitativo	108. ¿Quién es el padre y la madre de ? 106. ¿Qué edad tiene? 215. ¿Cuál fue el último nivel educativo aprobado? 103. ¿Qué relación de parentesco tiene con el jefe del hogar? 107. ¿Cuál es el estado familiar?
Factores económicos	- Rama de actividad económica - Grupo ocupacional - Categoría ocupacional			Cuantitativo	418. ¿En su ocupación principal (...) trabaja en calidad de? 419. ¿Ha firmado (...) contrato de trabajo? 420. ¿en qué sector trabaja (...)?

### 3.2.2. Hipótesis específica 1

Pregunta		Objetivo		Hipótesis	
¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas del país?		Cuantificar la magnitud de la brecha salarial de género en El Salvador durante 2023.		<p><b>Ho: No existe una brecha salarial de género significativa</b> en las diferentes actividades económicas, donde las mujeres perciben menores ingresos en comparación con los hombres.</p> <p><b>Ha: Existe una brecha salarial de género significativa</b> en las diferentes actividades económicas, donde las mujeres perciben menores ingresos en comparación con los hombres.</p>	
Categoría	Indicadores	Método	Fuente	Tipo de análisis	Pregunta
Rama de actividad económica	Porcentaje de mujeres y hombres en el sector: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comercio</li> <li>- Industrias manufactureras</li> <li>- Agricultura</li> <li>- Construcción</li> <li>- Transporte</li> <li>- Servicios</li> </ul>	Análisis descriptivo	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM 2023)	Cuantitativo	ciiu416. Rama de actividad económica (CIU Rev. 4)
Categoría ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Empleador/a o patrono/asalariado permanente</li> <li>- Asalariado temporal</li> <li>- Cuenta propia sin local</li> <li>- Cuenta propia con local</li> <li>- Servicio doméstico</li> </ul>			Cuantitativo	418. ¿En su ocupación principal (...) trabaja en calidad de?

### 3.2.3. Hipótesis específica 2

Pregunta		Objetivo		Hipótesis	
¿Cuáles son los factores económicos que inciden en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional?		Identificar los factores económicos que contribuyen a la brecha salarial de género.		<p><b>Ho:</b> La brecha salarial de género en El Salvador <b>no está significativamente influenciada</b> por el sector económico en el que se desempeñan hombres y mujeres y por su tipo de ocupación.</p> <p><b>Ha:</b> La brecha salarial de género en El Salvador <b>está significativamente influenciada</b> por el sector económico en el que se desempeñan hombres y mujeres y por su tipo de ocupación.</p>	
Categoría	Indicadores	Método	Fuente	Tipo de análisis	Pregunta
Brecha salarial	- Ingreso promedio mensual por actividad principal.	Análisis descriptivo	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	Cuantitativo	424. ¿Cuál es el sueldo o salario bruto que recibió (...) en el último [período] por su actividad principal?
Factores económicos	- Rama de actividad económica - Grupo ocupacional - Categoría ocupacional	Blinder-Oaxaca	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	Cuantitativo	418. ¿En su ocupación principal (...) trabaja en calidad de? 419. ¿Ha firmado (...) contrato de trabajo? 420. ¿en qué sector trabaja (...)?

### 3.2.4. Hipótesis específica 3

Pregunta		Objetivo	Hipótesis		
¿Cómo influyen los roles de género en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional?		Analizar cómo los roles de género influyen y perpetúan la brecha salarial, identificando sus mecanismos de impacto en el ámbito laboral.	<p><b>Ho:</b> Los roles de género que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades familiares <b>no limitan</b> su inversión en una carrera profesional, ni interrumpen su desarrollo profesional y tampoco dificultan su ascenso a puestos de liderazgo mejor remunerados, por lo que no perpetúa la brecha salarial.</p> <p><b>Ha:</b> Los roles de género que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades familiares <b>limitan</b> su inversión en una carrera profesional, interrumpiendo su desarrollo profesional y dificultando su ascenso a puestos de liderazgo mejor remunerados, lo que perpetúa la brecha salarial.</p>		
Categoría	Indicadores	Método	Fuente	Tipo de análisis	Pregunta
Factores socioculturales (Roles de género)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo dedicado a cuidar a los hijos</li> <li>- Tiempo dedicado a tareas del hogar</li> <li>- Número de hijos menores a 5 años</li> </ul>	<p>Análisis descriptivo</p> <p>Blinder-Oaxaca</p>	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	Cuantitativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• r106: edad</li> <li>• r108a: ID padre</li> <li>• r108b: ID madre</li> <li>• r447fh1: Horas semanal dedicadas a cuidar niños</li> <li>• r447fh3: Horas semanales dedicadas a trabajo doméstico</li> </ul>

### 3.2.5. Hipótesis específica 4

Pregunta		Objetivo		Hipótesis	
¿Qué recomendaciones de política pública pueden formularse para reducir la brecha salarial de género en El Salvador?		Proponer recomendaciones para reducir la brecha salarial de acuerdo con los resultados de la investigación.		<p><b>Ho:</b> El diseño de políticas públicas basadas en evidencia empírica, que aborden tanto la segmentación del mercado laboral como los sesgos culturales, no contribuirá a cerrar la brecha salarial de género en El Salvador.</p> <p><b>Ha:</b> El diseño de políticas públicas basadas en evidencia empírica, que aborden tanto la segmentación del mercado laboral como los sesgos culturales, contribuirá a cerrar la brecha salarial de género en El Salvador.</p>	
Categoría	Indicadores	Método	Fuente	Tipo de análisis	Pregunta
Políticas públicas	N/A	Cualitativo	Reportes	Revisión bibliográfica	N/A
			Literatura económica / Reportes de Organismos Internacionales	Análisis documental	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué políticas públicas o iniciativas del sector privado considera que han tenido (o podrían tener) un mayor impacto en la reducción de la brecha salarial de género en El Salvador?</li> <li>- ¿Qué recomendaciones específicas haría a los formuladores de políticas públicas, al sector privado o a la sociedad civil para abordar este problema en el corto y mediano plazo?</li> </ul>

### 3.3. Operacionalización de dimensiones, categorías e indicadores para el análisis

Dimensión	Categoría	Definición conceptual	Definición operacional
Brecha salarial	Brecha salarial	De acuerdo con la OIT (2025) la brecha salarial de género se determina como la diferencia entre el salario promedio por hora de hombres y mujeres, expresada como porcentaje del salario promedio masculino. Este indicador no considera ajustes por características individuales que puedan explicar parte de la disparidad salarial.	Diferencia = salario de hombres – salario de mujeres  Salario mensual en actividad principal
	Ingresos laborales	Los ingresos se definen como la remuneración bruta recibida por los empleados, tanto en efectivo como en especie, generalmente de forma periódica, por el tiempo trabajado o por las tareas realizadas, e incluyen también pagos por períodos no laborados, como vacaciones anuales u otros días festivos remunerados (OIT, 2025).	Suma del total de ingresos percibidos por las personas en un mes de trabajo. Incluye salario base más otras bonificaciones y compensaciones.
Factores socioculturales	Roles de género	Expectativas sociales sobre los roles que deben desempeñar hombres y mujeres, estas influyen en las elecciones educativas y laborales de las mujeres (ISDEMU, 2020)	Se realizará una variable proxy que asigne el valor de 1 para aquellos hogares en los que las mujeres asumen más del 50% del trabajo doméstico.
Factores económicos	Segmentación laboral	Se refiere a la división del mercado laboral en segmentos con diferentes condiciones de empleo, como el sector formal e informal, o los empleos primarios (estables y bien remunerados) y secundarios (precarios y mal remunerados) (Nieto, 2016).	Se medirá mediante la agrupación de los individuos en los diferentes grupos ocupacionales de acuerdo con la Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones (CIUO 08) de la OIT.

## 4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, utilizando técnicas econométricas para analizar la brecha salarial, específicamente, mediante la técnica de descomposición de Blinder-Oaxaca. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), el método cuantitativo es un proceso secuencial y riguroso para contrastar hipótesis. Parte de una idea delimitada, de la que se derivan objetivos, preguntas, una revisión literaria y un marco teórico. Luego, se formulan hipótesis, se definen las variables, se diseña un plan para probarlas, se selecciona una muestra, se miden las variables en un contexto específico y, finalmente, se analizan los datos para obtener conclusiones.

El análisis se desarrolla en dos fases consecutivas. La primera fase es de carácter descriptivo, alineándose con la perspectiva de Bernal (2010), quien señala que este tipo de investigación permite especificar las propiedades, características y perfiles de un fenómeno. En este estudio, esta etapa se dedicará a estimar y describir la magnitud de la brecha salarial de género para el año 2023, desagregando los resultados por departamento, rama de actividad económica y sector ocupacional. En esta fase, se cuantifica la brecha salarial entre hombres y mujeres, especificando si las diferencias encontradas son estadísticamente significativas.

En la segunda fase, se analiza mediante la técnica de descomposición de Blinder-Oaxaca, cuáles son los determinantes socioeconómicos y culturales que explican las diferencias salariales. Este método econométrico permite ir más allá de la mera descripción de la brecha, al desagregarla estadísticamente en dos componentes fundamentales: (i) uno atribuible a las diferencias en las características observables de los grupos (como educación o experiencia) y, (ii) otro no explicado, que se interpreta comúnmente como una aproximación a la discriminación salarial ([Linthon-Delgado & Méndez-Heras, 2022](#); [Urquidi & Chalup, 2023](#)). La aplicación de esta técnica constituye el núcleo del análisis inferencial, proporcionando evidencia cuantitativa sobre los determinantes socioeconómicos (nivel educativo, sector económico, ocupación, zona, formalidad) y socioculturales (desigual distribución del trabajo de cuidado y número de hijos).

### 4.1. Población y muestra

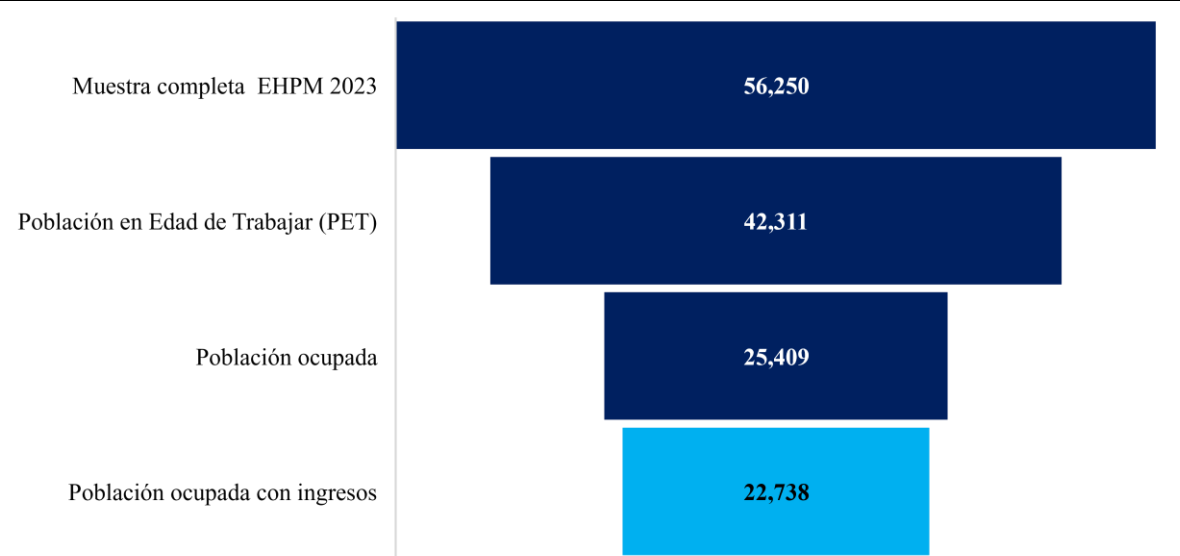
La EHPM se realiza en los 14 departamentos del país, con una cobertura a nivel nacional, por área urbana y rural. El marco muestral de la EHPM se basa en el material cartográfico del Censo de Población y Vivienda (2007) con 1,676,002 viviendas. En el año de 2023, la EHPM se desarrolló entre los meses de enero y diciembre 2023, con una muestra de 17,750 viviendas, en las cuales habitaban 26,065 hombres y 30,185 mujeres, para un total de 56,250 individuos obteniendo representatividad a nivel total país, urbano, rural, Área Metropolitana de San Salvador (AMSS) y departamento ([ONEC, 2024](#)).

De acuerdo con el VII Censo de Población y VI de Vivienda realizado en el 2024, se cuenta con 1,839,322 viviendas particulares habitadas, en las cuales se contabilizaron un total de 2,848,527 hombres y 3,181,449 mujeres, totalizando 6,029,976 individuos a nivel nacional (BCR, 2024).

La validez de la muestra aplicada en la EHPM 2023 se sustenta en los criterios clásicos para el diseño de encuestas con inferencia poblacional. Bajo un nivel de confianza del 99% y un error muestral de 1%, una muestra del orden de 17,750 viviendas resulta estadísticamente suficiente para realizar estimaciones robustas sobre una población del tamaño reportado por el VII Censo de Población y VI de Vivienda de 2024<sup>4</sup>. Este tamaño muestral garantiza márgenes de error reducidos, especialmente al aplicar factores de expansión y ajustes por no respuesta. Además, su diseño estratificado y probabilístico permite lograr representatividad no solo a nivel nacional, sino también por zona urbana y rural, Área Metropolitana de San Salvador (AMSS) y cada uno de los departamentos del país. Por tanto, la EHPM 2023 ofrece resultados confiables y representativos sobre las condiciones de vida de la población salvadoreña.

Para esta investigación, se utilizó una muestra de 22,738 personas, la cual fue construida de la siguiente manera:

**Gráfico 8.** Muestra de la investigación – EHPM 2023



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

<sup>4</sup> Para una población de 6,029,976 individuos con un nivel de confianza del 99% y un error muestral de 1%, se requiere un tamaño de muestra de 16,596.

## 4.2. Recolección de datos

Los datos utilizados en esta investigación son de carácter secundario y provienen de la **Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)** para el año **2023**, gestionada y administrada por la Oficina Nacional de Estadística y Censos (ONEC), y disponible públicamente en el repositorio del Banco Central de Reserva de El Salvador (BCR) en formato SPSS.

La recolección de información se realiza mediante un cuestionario estructurado, diseñado y validado por la ONEC. Este instrumento está dividido en varios módulos que capturan información detallada sobre:

- Número de miembros fuera del hogar
- Características sociodemográficas
- Características de educación
- Características generales de la vivienda
- Empleo e ingreso (módulo central para este estudio)
- Salud
- Alimentación y esparcimiento

El módulo de empleo e ingresos se aplica a cada una de las personas miembros del hogar de 5 años y más de edad. El módulo capta información sobre la población económicamente activa, inactiva, ocupados y desocupados. Así mismo, recopila información sobre los ingresos de la actividad principal, secundaria y otros ingresos.

La recolección de datos se ejecutó a lo largo de los doce meses del año 2023, bajo una metodología de entrevista personal presencial aplicada por encuestadores debidamente capacitados y supervisados por personal de la ONEC (gestores de información y gestores de brigada).

### 4.3. Matriz de congruencia lógica de la investigación

	Pregunta	Objetivo	Hipótesis	Metodología	Técnica	Instrumento	Variables	Indicador
<b>General</b>	¿De qué manera los factores económicos y socioculturales influyen en la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023?	Analizar la influencia de los factores socioeconómicos y culturales en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.	La persistencia de factores económicos como la segregación ocupacional por género y factores socioculturales, como las expectativas sobre el cuidado familiar, influyeron significativamente en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante el año 2023.	Cuantitativa	Análisis descriptivo  Blinder-Oaxaca	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	r104	Sexo
							money	Ingresos
							actpr	Población ocupada
							r107	Estado civil
							r106	Edad
							r204, r212, 214	Nivel educativo
							r106, aproba1	Experiencia
							r108 (a/b)	Madre/Padre
ciiu416	Rama de actividad económica							
<b>Específica 1</b>	¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres en las diferentes actividades económicas del país?	Cuantificar la magnitud de la brecha salarial de género en El Salvador durante 2023.	Existe una brecha salarial de género significativa en las diferentes actividades económicas, donde las mujeres perciben menores ingresos en comparación con los hombres.	Cuantitativa	Análisis descriptivo	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	r104	Sexo
							money	Ingresos
							actpr	Población ocupada
							Aproba1	Nivel educativo
							ciiu416	Rama de actividad económica
							ciuo414	Grupo ocupacional
							r418	Categoría ocupacional
<b>Específica 2</b>	¿Cuáles son los factores económicos que inciden en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional?	Identificar los factores económicos que contribuyen a la brecha salarial de género.	La brecha salarial de género en El Salvador está significativamente influenciada por el sector económico en el que se desempeñan hombres y mujeres y por su tipo de ocupación.	Cuantitativa	Blinder-Oaxaca	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	r104	Sexo
							money	Ingresos
							actpr	Población ocupada
							r204, r212, 214	Nivel educativo
							r106, aproba 1	Experiencia
							r419	contrato
							ciiu416	Rama de actividad económica
							ciuo414 y r418	Grupo y categoría ocupacional

	Pregunta	Objetivo	Hipótesis	Metodología	Técnica	Instrumento	Variables	Indicador
Específica 3	¿Cómo influyen los roles de género en la brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel nacional?	Analizar cómo los roles de género influyen y perpetúan la brecha salarial, identificando sus mecanismos de impacto en el ámbito laboral.	Los roles de género que asignan a las mujeres la mayor parte de las responsabilidades familiares <b>limitan</b> su inversión en una carrera profesional, interrumpiendo su desarrollo profesional y dificultando su ascenso a puestos de liderazgo mejor remunerados, lo que perpetúa la brecha salarial.	Cuantitativa	Blinder-Oaxaca	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM)	r104	Sexo
							money	Salario promedio mensual (US\$)
							actpr	Población ocupada
							r107	Estado civil
						r108b	Madre	
Específica 4	¿Qué recomendaciones de política pública pueden formularse para reducir la brecha salarial de género en El Salvador?	Proponer recomendaciones para reducir la brecha salarial de acuerdo con los resultados de la investigación.	El diseño de políticas públicas basadas en evidencia empírica, que aborden tanto la segmentación del mercado laboral como los sesgos culturales, contribuirá a cerrar la brecha salarial de género en El Salvador.	Cualitativa	Revisión bibliográfica	Análisis de reportes de Organismos Internacionales	N/A	N/A

#### **4.4. Plan de implementación de la metodología**

El presente plan de implementación describe la secuencia operativa que se implementó para ejecutar la investigación, garantizando el cumplimiento de los objetivos dentro de los plazos establecidos. Este plan se estructura en cuatro fases principales:

##### **4.4.1. Fase de Diseño y Planificación**

Esta etapa inicial consistió en la definición del problema de investigación, la formulación de objetivos y preguntas de investigación, la revisión exhaustiva de la literatura especializada y la construcción del marco de referencia (histórico, teórico, conceptual y empírico). Asimismo, en esta fase se seleccionó la metodología cuantitativa y se definió la técnica econométrica de descomposición de Blinder-Oaxaca como la idónea para responder al problema planteado.

##### **4.4.2. Fase de adquisición y procesamiento inicial de datos**

En esta etapa se descargó la base de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del año 2023 desde el portal oficial del Banco Central de Reserva (BCR) de El Salvador. Posteriormente se inició la etapa de limpieza y preparación de los datos para su análisis.

##### **4.4.3. Fase de análisis**

Esta fase constituye el núcleo operativo de la investigación. Primero, se ejecutó el análisis descriptivo de las variables para caracterizar la muestra y calcular la brecha salarial. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis econométrico que implica la estimación de las ecuaciones de salarios y la aplicación de la técnica de descomposición de Blinder-Oaxaca para identificar los componentes de la brecha.

##### **4.4.4. Fase de Interpretación de los resultados**

Una vez obtenidos los resultados de las descomposiciones, se realizó una interpretación crítica de los mismos, contrastándolos con las hipótesis planteadas y los hallazgos de la literatura revisada. Esta fase fue fundamental para darle significado a los datos numéricos, y comprender cómo los diferentes factores explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Para finalizar con una propuesta de política pública basada en los aprendizajes del estudio.

#### 4.5. Plan para el procesamiento y análisis de la información

Este plan detalla el software, y la ruta de procesamiento de la base de datos de la EHPM 2023, para garantizar que sea información válida, confiable y apta para alcanzar los objetivos planteados. Así mismo, se describen las técnicas de análisis de la información, que permiten transformar los datos en conocimiento que explica la realidad del mercado laboral salvadoreño.

##### 4.5.1. Software Utilizado

El procesamiento y análisis de los datos se realizó utilizando el software estadístico Stata (versión 15 o superior), debido a su potencia, precisión y amplia gama de comandos para econometría aplicada y análisis de datos de encuestas. Como apoyo para la visualización de resultados, se utilizó Microsoft Excel.

##### 4.5.2. Procesamiento de la Información

El protocolo de procesamiento de la información consiste en la preparación y transformación de la base de datos de la EHPM 2023 obtenida del repositorio de la ONEC-BCR, para garantizar la adecuada estructura y calidad de los datos en el análisis.

La **base de datos** está disponible en formato SPSS, por lo cual, se necesita convertir a un formato adecuado para el entorno del software Stata. Al momento de importar el archivo y guardar la nueva versión, se verificó que todas las variables estuvieran correctamente identificadas con su etiqueta.

Una vez, se obtuvo la base de datos en el formato adecuado para Stata, se procedió a **seleccionar la muestra de interés** para la presente investigación. Dado que el objeto de estudio es la brecha salarial de género, se aplicaron criterios de filtración para seleccionar únicamente a las personas en edad de trabajar (16 años o más) que reportaron estar dentro de la población ocupada y percibir ingresos laborales positivos.

##### *Cuadro 1. Definiciones clave para la definición de la muestra*

- **Población en edad de trabajar (PET):** Población de 16 años o más.
- **Población económicamente activa (PEA):** se define como la parte de la PET que realiza alguna actividad económica (ocupadas) u ofrece su fuerza de trabajo al mercado laboral (desocupadas).
- **Población ocupada:** se define como la proporción de la PEA que tiene un trabajo del cual obtiene una remuneración o ganancia, o trabajan sin pago en dinero en un establecimiento de tipo familiar.

*Fuente: Definiciones retomadas de la publicación de la EHPM (2023)*

El siguiente paso, consistió en la **construcción de variables** para el análisis descriptivo y econométrico de los datos. Las principales variables fueron las siguientes:

- **Ingresos mensuales por trabajo (US\$):** variable continua que totaliza los ingresos recibidos en el mes por trabajo dependiente, empleo independiente, empleo secundario y otros ingresos por trabajo dependiente.
- **Logaritmo natural del ingreso:** se crea para corregir la asimetría en la distribución de los salarios y permitir una interpretación porcentual de las diferencias.
- **Sexo:** variable *dummy* (dicotómica) que toma el valor de 1 si la persona es mujer, 0 en caso de ser hombre.
- **Nivel educativo:** Se crearon variables *dummy* para los distintos niveles
  - **Ninguno:** Si nunca ha estudiado, solo cursó parvularia, o educación especial.
  - **Básica:** Si completó de primero a noveno grado
  - **Media:** si completó el bachillerato (10° a 13° grado)
  - **Superior:** si ha completado algún grado técnico superior o universitario.
- **Experiencia:** variable continua que indica los años de experiencia acumulada en el mercado laboral. La variable se obtuvo mediante la fórmula:
$$\text{Experiencia} = \text{edad} - \text{edad a la que comenzó a trabajar}$$
- **Experiencia al cuadrado:** Se crea para capturar los rendimientos decrecientes de la experiencia a lo largo de la vida laboral.
- **Sector geográfico:** variable *dummy* que toma el valor de 1 si la persona reside en el sector urbano, 0 en caso de que viva en el sector rural.
- **Estado civil:** variable *dummy* que toma el valor de 1 si la persona está casada o en unión libre, 0 en caso contrario.
- **Jefatura del hogar:** variable *dummy* que toma el valor de 1 si la persona es jefe del hogar, 0 en caso contrario. El jefe de hogar es el miembro que ejerce la autoridad para tomar las decisiones que involucra al grupo familiar y que es reconocido como tal por los miembros que lo conforman.
- **Número de hijos de 5 años o menos:** variable continua que reporta la cantidad de hijos de 5 años o menos, que tiene la persona en el hogar.
- **Horas dedicadas al trabajo de cuidado:** variable continua con el número de horas semanales dedicadas al cuidado de niños y los quehaceres del hogar.
- **Rama de actividad económica:** Sector de la economía dentro del cual la persona o empresa ejerce o ha ejercido la ocupación. Se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU, revisión 4) del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales Internacionales de las Naciones Unidas (1989). Las categorías son las siguientes:
  - Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
  - Pesca
  - Explotación de minas y canteras

- Industrias manufactureras
- Suministro de electricidad, gas y agua
- Construcción
- Comercio, hoteles y restaurantes
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones
- Intermediación financiera, inmobiliarias
- Administración pública y defensa
- Enseñanza
- Servicios comunales sociales y de salud
- Hogares con servicios domésticos
- Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales
- **Grupo ocupacional:** Conjunto de ocupaciones específicas relacionadas por la naturaleza del trabajo realizado. Se utiliza la Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones (CIUO 08 que sustituye al CIUO 88) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
  - Fuerzas Armadas
  - Poder Ejecutivo, Legislativo, directores de administración pública
  - Profesionales, científicos e intelectuales
  - Técnicos y profesionales de nivel medio
  - Empleados de Oficina
  - Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
  - Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros
  - Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y otros
  - Operadores de instalaciones, máquinas y montadores
  - Trabajadores no calificados
- **Categoría ocupacional:** es un avariable que describe la relación entre una persona económicamente activa y su empleo.
  - Empleador(a) o patrono(a)
  - Cuenta propia con local o sin local
  - Asalariado(a) permanente o temporal
  - Aprendiz
  - Servicio doméstico
- **Sector Informal:** está constituido por: (i) asalariados y trabajadores familiares en establecimientos de menos de cinco trabajadores; (ii) trabajadores por cuenta propia y (iii) patronos de empresas con menos de cinco trabajadores. También se caracteriza por no contar con contratos ni protección social (seguros, pensiones).
- **Subempleo:** variable dummy que toma el valor de 1 si la persona se encuentra en: (i) **sub-empleo invisible**, es decir que trabaja 40 horas o más a la semana, pero percibe un ingreso menor al salario mínimo establecido; o en (ii) **sub-empleo visible**, es decir, que trabaja involuntariamente menos de 40 horas a la semana.

### 4.5.3. Análisis de la Información

El análisis de los datos procesados se condujo en dos fases, correspondientes a los objetivos específicos de la investigación. Para garantizar que todas las estimaciones del análisis descriptivo y econométrico realizados a partir de la muestra de la EHPM 2023 sean representativos de la población salvadoreña, se aplicaron los factores de expansión proporcionados en la base de datos.

#### A. Análisis descriptivo

En esta fase se describió la estructura del mercado laboral, y posteriormente se caracterizó la muestra analizada, evidenciando las diferencias y similitudes entre las características observables de las mujeres en comparación con los hombres. Para ello, se presenta la tabla 7 con las estadísticas descriptivas de mujeres en el panel A y de hombres en el panel B, específicamente se detallan los valores de la media, desviación estándar, mínimo, y máximo.

En la tabla 8, se presenta pruebas de diferencias de medias de las características clave a analizar. Las columnas (1) a (2) presentan la media de cada característica de las mujeres y hombres, respectivamente. Las columnas (3) a (4) presentan el *valor-p* asociado a la hipótesis de que los valores medios de los pares de grupos son iguales.

Posteriormente, se estimó la brecha salarial por género, departamento, actividad económica, sector y categoría ocupacional. Para cada una de estas tablas descriptivas se muestra el promedio de ingresos laborales para los hombres en columna (1), para las mujeres en la columna (2), y la brecha salarial en términos monetarios en la columna (3). En la columna (4) se presenta la brecha salarial en términos porcentuales, y en la columna (5) se presenta la significancia estadística de los resultados. Adicionalmente, el análisis se acompaña de una tabla descriptiva con el número y distribución de la población ocupada por cada variable analizada.

#### B. Análisis econométrico

El núcleo del análisis se basó en la aplicación de la **técnica de descomposición de Blinder-Oaxaca**. La fórmula general de la descomposición salarial entre dos grupos (en este caso, hombres y mujeres) es la siguiente:

$$\overline{\ln(Y_h)} - \overline{\ln(Y_m)} = \beta_h(\bar{X}_h - \bar{X}_m)' + \bar{X}'_m(\beta_h - \beta_m)$$

Donde:

$\overline{\ln(Y_h)}$ : logaritmo de ingreso promedio de los hombres

$\overline{\ln(Y_m)}$ : logaritmo de ingreso promedio de las mujeres

$\bar{X}_h$ : vector promedio de características de los hombres (educación, experiencia, etc.)

$\bar{X}_m$ : vector promedio de características de las mujeres

$\beta_h$ : coeficientes estimados a partir de una regresión para hombres

$\beta_m$ : coeficientes estimados a partir de una regresión para mujeres

La expresión se puede descomponer en dos partes:

- Componente explicado:  $(\bar{X}_h - \bar{X}_m)' * \beta_m$
- Componente no explicado:  $\bar{X}'_h * (\beta_h - \beta_m)$

Para verificar la solidez de los resultados, se realizaron análisis de sensibilidad especificando diferentes conjuntos de covariables.

**Tabla 2.** Variables incluidas en cada modelo

Variable	Modelo 1	Modelo 2
Educación básica	X	
Educación media	X	X
Educación superior	X	X
Experiencia	X	X
Experiencia al cuadrado	X	X
Estado civil (casado o en unión libre)	X	X
Jefe de hogar	X	X
Número de hijos	X	X
Horas dedicadas al trabajo de cuidado	X	X
Sector geográfico urbano	X	X
Actividad: Industrial, construcción y transporte	X	
Actividad Económica: Comercio y servicios	X	
Grupo ocupacional: No calificado	X	
Categoría ocupacional: Empleador, y cuenta propia	X	
Categoría ocupacional: asalariados	X	
Actividad: Agricultura		X
Actividad: Comercio, Enseñanza, servicios comunales, trabajo doméstico		X
Categoría ocupacional: Cuenta propia con o sin local		X

*Fuente:* Elaboración propia

Para garantizar la robustez y la correcta especificación de los modelos econométricos estimados, se realizaron una serie de pruebas diagnósticas. En primer lugar, se evaluó la presencia de **multicolinealidad alta** mediante el Factor de Inflación de la Varianza (VIF). Un VIF superior a 10 es indicativo de que la varianza de los coeficientes estimados está

inflada de manera problemática debido a una alta correlación entre las variables independientes, lo que puede hacer que los estimadores sean inestables y dificultar la interpretación aislada de cada variable (Wooldridge, 2013).

Los resultados de la prueba presentados en la Tabla 3, indican que si bien el VIF máximo en ambos modelos (12.56 y 12.49) supera ligeramente el umbral conservador de 10, el VIF medio se mantiene en niveles bajos (4.01 y 2.94). El VIF máximo sugiere la presencia de correlación entre algunas variables predictoras, pero no a un nivel que invalide el modelo. En particular la correlación se da entre la variable de experiencia y experiencia al cuadrado, mientras que en el resto el valor es inferior a 2. Por lo tanto, se concluye que la multicolinealidad no constituye un problema crítico para la inferencia estadística en ninguno de los modelos, siendo el Modelo 2 el más robusto en este aspecto.

**Tabla 3. Prueba de multicolinealidad (VIF)**

	Modelo 1	Modelo 2
VIF máximo	12.56	12.49
VIF medio	4.01	2.94

*Fuente: Elaboración propia*

En segundo lugar, para verificar si la forma funcional del modelo era la correcta (es decir, si no se omitieron variables relevantes o si las variables incluidas tienen una relación apropiada con el resultado), se utilizó la prueba *linktest*. Esta prueba indica que un modelo ha sido correctamente especificado si el valor predicho (*\_hat*) es estadísticamente significativo, mientras que su término al cuadrado no lo es (*\_hatsq*); mientras que un término al cuadrado significativo sugiere un error de especificación en el modelo (Curini, 2016).

Los resultados de la prueba de especificación *linktest* (Tabla 4), indican que el Modelo 1, presenta problemas de especificación, dado que ambos predictores son significativos, lo cual indica que omite variables relevantes o no captura adecuadamente la relación entre variables. En contraste, los resultados del Modelo 2 indican que posee una correcta especificación del modelo, confirmando el poder predictivo del modelo.

**Tabla 4. Prueba de especificación del modelo (*linktest*)**

	Modelo 1	Modelo 2
<i>_hat</i> (p-value)	2.458407 *** (0.000)	1.295963 *** (0.000)
<i>_hatsq</i> (p-value)	-0.1270109 *** (0.000)	-0.0260847 (0.123)

*Fuente: Elaboración propia*

Para comparar modelos alternativos y evaluar el equilibrio entre bondad de ajuste y parsimonia, se calcularon los criterios de información de **Akaike (AIC)** y **Bayesiano (BIC)**. En estas pruebas, los valores más bajos indican un mejor modelo, ya que penalizan la inclusión de variables redundantes o poco informativas, guiando la selección hacia el modelo que mejor se ajusta a los datos sin sobre parametrizar (Greene, [2002](#)).

La comparación de los criterios de información de AIC y BIC, detallada en la Tabla 5, proporciona evidencia contundente para seleccionar el Modelo 2 como el más adecuado. El Modelo 2 presenta valores sustancialmente más bajos tanto en AIC (49,906.64 frente a 50,339.05) como en BIC (50,019.08 frente a 50,475.59) en comparación con el Modelo 1. Esta reducción en ambos criterios indica que el Modelo 2 ofrece una mayor bondad de ajuste a los datos y una mayor eficiencia estadística, confirmando que las modificaciones incorporadas representan una mejora significativa y justificada.

**Tabla 5. Criterios de información de Akaike (AIC) y Bayesiano (BIC)**

	Modelo 1	Modelo 2
AIC	50,339.05	49,906.64
BIC	50,475.59	50,019.08

*Fuente: Elaboración propia*

Posteriormente, se evaluaron los supuestos de homocedasticidad y normalidad de los residuos. Las pruebas de *Breusch-Pagan* y *White* indicaron la presencia de heterocedasticidad en ambos modelos (ver tabla 6). Sin embargo, al mejorar la especificación, su magnitud se redujo considerablemente en el Modelo 2, como lo evidencia la disminución en el estadístico de White de 2,428.23 a 1,849.55.

Adicionalmente, la descomposición de *Cameron & Trivedi* mostró que los residuos de ambos modelos presentaban desviaciones de la normalidad, con evidencia de asimetría y curtosis. No obstante, estos hallazgos son comunes en modelos con datos de ingresos (Angrist & Pischke, [2008](#), Fuentes et al, [2021](#)). Para garantizar la robustez de las inferencias estadísticas, todas las estimaciones se realizaron utilizando errores estándar robustos (White, [1980](#)). Esta corrección asegura que los intervalos de confianza y las pruebas de hipótesis sean válidos, a pesar de no cumplir con el supuesto de homocedasticidad (Wooldridge, [2013](#)).

En resumen, las pruebas de diagnóstico confirmaron la robustez del modelo 2, ya que no se detectó multicolinealidad perjudicial, la prueba *linktest* no mostró evidencias de errores de especificación, obtuvo los valores más bajos de AIC y BIC en comparación con el Modelo 1, y una mejora sustancial en el estadístico de White.

**Tabla 6.** Pruebas de diagnóstico de heterocedasticidad y normalidad de los residuos

	Modelo 1	Modelo 2
<b>Heterocedasticidad</b>		
Breusch-Pagan ( $\chi^2$ )	2,908.33*** (0.000)	2,886.91*** (0.000)
White ( $\chi^2$ )	2,428.23*** (0.000)	1,849.55*** (0.000)
<b>Normalidad de Residuos</b>		
Skewness ( $\chi^2$ )	249.09*** (0.000)	224.40*** (0.000)
Kurtosis ( $\chi^2$ )	282.31*** (0.000)	267.42*** (0.000)

**Fuente:** Elaboración propia

**Notas:** Los valores presentados corresponden al estadístico chi-cuadrado ( $\chi^2$ ). Los valores entre paréntesis son los valores-p. \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ . Las pruebas de Breusch-Pagan y White tienen como hipótesis nula la homocedasticidad. Los componentes de asimetría (Skewness) y curtosis (Kurtosis) provienen de la descomposición de Cameron & Trivedi del test de White.

## 5. RESULTADOS

La estructura del mercado laboral salvadoreño evidencia desigualdades de género significativas. En particular, se destaca que, aunque a nivel demográfico la población esté balanceada entre los dos sexos, las mujeres participan en menor proporción en el mercado laboral, y en condiciones menos favorables, en comparación con la población masculina.

De acuerdo con los datos de la EHPM (2023), las mujeres representaban el 55% de la población en edad de trabajar (PET), frente al 45% de los hombres. Sin embargo, dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), solo el 43% son mujeres, mientras que el 57% corresponde a hombres, misma distribución observada en la población ocupada.

La tasa global de participación<sup>5</sup>, un indicador que cuantifica el tamaño relativo de la fuerza de trabajo, para el 2023, a nivel nacional fue de 64%, es decir, que, por cada 100 personas en edad de trabajar, solo 64 personas estaban ocupadas u ofertando su fuerza de trabajo. La tasa de participación laboral femenina es de 51%, mientras que en el caso de los hombres es de 82% (EHPM, 2023).

Al analizar a la población que se queda fuera de la fuerza de trabajo, el 77% corresponde a mujeres, mientras que solo el 23% son hombres, es decir que de cada 4 personas fuera del mercado laboral, 3 son mujeres. La principal razón por la que las mujeres no buscaron trabajo corresponde al trabajo doméstico y cuidado (57.2%), en comparación solo 2.7% de los hombres reportaron esta razón (EHPM, 2023). De acuerdo con la Encuesta de Uso de Tiempo (EUT) [2022](#) las mujeres dedican, en promedio, 6:20 horas diarias al trabajo doméstico y de cuidado, representando 2:35 horas más en comparación con los hombres, quienes reportan 3:45 horas en esta actividad.

Esta desigual distribución del cuidado representa una barrera para que las mujeres puedan acceder al mercado laboral o logren avanzar en su carrera profesional. En los siguientes apartados se presenta un análisis descriptivo de la muestra analizada, las brechas salariales y posteriormente un análisis inferencial de los determinantes de la brecha salarial.

### 5.1. Análisis descriptivo de la muestra analizada

En la Tabla 7 se presentan las estadísticas descriptivas de las variables utilizadas en el análisis de la brecha de género. El panel A muestra los indicadores para las 10,075 mujeres incluidas en la muestra, y el panel B reporta las estimaciones para 12,663 hombres.

---

<sup>5</sup> La tasa global de participación se define como la relación porcentual entre el número de personas que componen la fuerza de trabajo (PEA) y el número de personas que integran la PET.

**Tabla 7. Estadísticas descriptivas de la muestra separada por sexo**

<b>Variable</b>	<b>(1) Mean</b>	<b>(2) SD</b>	<b>(3) Min</b>	<b>(4) Max</b>
<b>Panel A. Mujeres</b>				
Edad (años)	40.57	13.89	16.00	95.00
Educación media (%)	30%	46%	0%	100%
Educación superior (%)	20%	40%	0%	100%
Experiencia (años)	23.43	15.73	0.00	85.00
Jefe de hogar (%)	39%	49%	0%	100%
Casado o acompañado (%)	43%	49%	0%	100%
Número de hijos (#)	0.18	0.43	0.00	4.00
Tiempo dedicado a trabajo de cuidado (Horas semanales)	21.16	15.07	0.00	80.00
Sector urbano (%)	72%	45%	0%	100%
Actividad económica: Agricultura	3%	17%	0%	100%
Actividad económica: Comercio, enseñanza, servicios comunales, trabajo doméstico	70%	46%	0%	100%
Categoría ocupacional: Cuenta propia local/sin local	36%	48%	0%	100%
Ingreso mensual por trabajo (US\$)	388.62	417.59	2.00	9,200.00
Número de observaciones (N)	10,075			
<b>Panel B. Hombres</b>				
Edad (años)	39.31	14.35	16.00	94.00
Educación media (%)	33%	47%	0%	100%
Educación superior (%)	14%	35%	0%	100%
Experiencia (años)	24.13	15.59	0.00	84.00
Jefe de hogar (%)	58%	49%	0%	100%
Casado o acompañado (%)	62%	49%	0%	100%
Número de hijos (#)	0.22	0.47	0.00	4.00
Tiempo dedicado a trabajo de cuidado (Horas semanales)	7.37	8.78	0.00	90.00
Sector urbano (%)	64%	48%	0%	100%
Actividad económica: Agricultura	14%	34%	0%	100%
Actividad económica: Comercio, enseñanza, servicios comunales, trabajo doméstico	31%	46%	0%	100%
Categoría ocupacional: Cuenta propia local/sin local	18%	38%	0%	100%
Ingreso mensual por trabajo (US\$)	472.07	466.79	4.00	13,550.00
Número de observaciones (N)	12,663			

**Fuente:** Elaboración propia con datos de EHPM (2023).

**Nota:** Esta tabla muestra las estadísticas descriptivas utilizadas en la presente investigación, tanto para mujeres (Panel A) y hombres (panel B). Las columnas (1) y (2) presentan la media y la desviación estándar (SD) para cada característica de las personas en la muestra. Las columnas (3) y (4) muestran los valores mínimos y máximos de las características, respectivamente.

Los datos de la tabla anterior reflejan desigualdades de género en el mercado laboral. En primer lugar, se observa una marcada brecha salarial, en la que los hombres presentan un ingreso mensual promedio (US\$472.07) considerablemente superior al de las mujeres

(US\$388.62), a pesar de que estas últimas poseen, en promedio, un mayor nivel educativo (20% con educación superior frente al 14% de los hombres).

Así mismo, se observa una división sexual del trabajo extremadamente asimétrica, donde las mujeres dedican en promedio 21.16 horas semanales al trabajo de cuidado no remunerado, mientras que en el caso de los hombres es 3 veces menos (7.37 horas).

Además, los datos sobre categoría ocupacional indican una mayor precariedad en la inserción laboral femenina, con un 37% de mujeres trabajando por cuenta propia (a menudo informal) frente a solo un 18% de hombres. Así mismo, se denota una concentración femenina en sectores de comercio y servicios (70% vs. 31%), evidenciando un mercado laboral segmentado por género, donde los roles tradicionales y la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados actúan como determinantes clave de la desigualdad salarial.

Las diferencias observadas en estas estadísticas descriptivas de hombres y mujeres son estadísticamente significativas (valores  $p < 0.01$ ).

**Tabla 8.** Diferencias de medias entre hombres y mujeres y su significancia estadística

Variable	(1) Hombres (H)	(2) Mujer (M)	(3) H vs M (p-value)
Edad (años)	39.31	40.57	(0.000)***
Educación media (%)	32.70%	29.90%	(0.000)***
Educación superior (%)	14.30%	19.80%	(0.000)***
Experiencia (años)	24.13	23.43	(0.001)***
Jefe de hogar (%)	58.10%	39.10%	(0.000)***
Casado o acompañado (%)	61.70%	42.60%	(0.000)***
Número de hijos (#)	0.22	0.18	(0.000)***
Tiempo dedicado a trabajo de cuidado (Horas semanales)	7.37	21.16	(0.000)***
Sector urbano (%)	64.10%	71.60%	(0.000)***
Actividad económica: Agricultura	13.50%	2.90%	(0.000)***
Actividad económica: Comercio, enseñanza, servicios comunales, trabajo doméstico	31.20%	69.70%	(0.000)***
Categoría ocupacional: Cuenta propia local/sin local	17.70%	35.60%	(0.000)***
Ingreso mensual por trabajo (US\$)	472.07	388.62	(0.000)***
Número de observaciones (N)	12,663	10,075	

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

**Nota:** Esta tabla muestra el promedio de las variables utilizadas en la presente investigación, para los hombres en columna (1), y para las mujeres en la columna (2). En la columna (3) se presenta la significancia estadística de los resultados. \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$ .

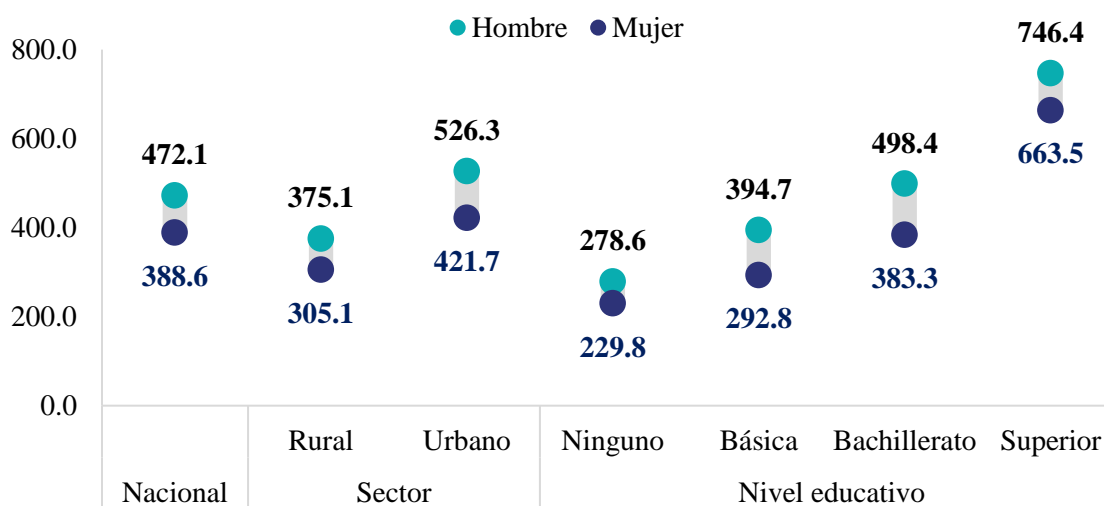
## 5.2. Análisis descriptivo de la brecha salarial

Esta sección realiza un análisis descriptivo de la brecha salarial de género para cuantificar la magnitud de la brecha salarial en distintos segmentos del mercado laboral. Se desagrega la diferencia media de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres por departamento, sector de actividad económica, categoría y grupo ocupacional. Este ejercicio permite no solo cuantificar la magnitud de la brecha, sino también explorar si la diferencia salarial es un fenómeno generalizado o si se concentra en sectores específicos, proporcionando así un contexto esencial y una guía para el análisis econométrico que se presenta en la sección 5.3.

El Gráfico 9 muestra que la brecha salarial de género es un fenómeno consistente tanto a nivel nacional, como por sector geográfico. En el área rural, los hombres perciben un ingreso promedio mensual de US\$375.1, mientras que las mujeres ganan US\$305.1, lo que resulta en una brecha de US\$70.0 a favor de los hombres, es decir, que las mujeres ganan 81% de lo que recibe un hombre. En el sector urbano, donde los ingresos son sustancialmente más altos para ambos sexos, la brecha también se amplifica en términos absolutos: los hombres ganan US\$526.3 frente a US\$421.7 de las mujeres, una brecha de US\$104.6 (80% en términos relativos). Esto indica que, si bien el entorno urbano ofrece mayores remuneraciones promedio, no mitiga la disparidad salarial entre hombres y mujeres.

El análisis por nivel educativo confirma que la brecha salarial de género se mantiene en todos los niveles de formación, pero su magnitud varía de manera significativa. En el nivel superior, si bien se observa la brecha absoluta más grande (US\$82.9), esta representa la menor desventaja relativa para las mujeres, quienes perciben el 88.9% del ingreso masculino. Este patrón sugiere que la educación superior mitiga parcialmente la desigualdad salarial, pero existen otros factores que determinan en mayor proporción el salario a recibir en el mercado laboral.

**Gráfico 9.** Ingresos promedio mensuales por trabajo (US\$)



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

### 5.2.1. Brecha salarial por departamento

En la Tabla 9 se confirman la existencia de una brecha salarial de género estadísticamente significativa a nivel nacional, donde los hombres perciben en promedio US\$83.46 más de ingresos laborales al mes que las mujeres, lo que significa que los ingresos laborales femeninos representan solo el 82.3% de los masculinos.

No obstante, se observan disparidades a nivel departamental con significancia estadística en la mayoría de los casos. Por ejemplo, departamentos como Ahuachapán (69.7%), Sonsonate (71.6%), y Morazán (73.7%) presentan las brechas más pronunciadas y altamente significativas. Por el contrario, en San Miguel (93.9%), La Paz (93.6%) y Usulután (93.6%), la diferencia salarial no es estadísticamente significativa, incluso mostrando un resultado menor. En los departamentos donde existe mayor actividad económica como San Salvador, La Libertad y Santa Ana, las brechas son de 80.4%, 82.8% y 77.8%, respectivamente.

**Tabla 9.** Ingresos y brecha salarial por departamento

Departamento	Ingresos laborales (US\$ promedio mensual)		Brecha salarial (Hombres - Mujeres)		Significancia estadística
	(1) Hombres	(2) Mujeres	(3) US\$	(4) %	(5) P-value
Ahuachapán	405.16	282.22	122.94	69.7%	(0.000)***
Santa Ana	423.71	329.67	94.04	77.8%	(0.000)***
Sonsonate	480.05	343.53	136.52	71.6%	(0.000)***
Chalatenango	417.42	336.21	81.21	80.5%	(0.024)**
La Libertad	493.27	408.66	84.61	82.8%	(0.000)***
San Salvador	560.36	450.63	109.73	80.4%	(0.000)***
Cuscatlán	422.34	350.65	71.69	83.0%	(0.001)***
La Paz	420.16	393.10	27.07	93.6%	(0.210)
Cabañas	365.42	310.44	54.98	85.0%	(0.001)***
San Vicente	400.63	342.37	58.27	85.5%	(0.006)***
Usulután	363.03	339.74	23.30	93.6%	(0.293)
San Miguel	440.69	413.66	27.02	93.9%	(0.365)
Morazán	394.02	290.31	103.71	73.7%	(0.000)***
La Unión	406.37	355.98	50.39	87.6%	(0.024)**
<b>Nacional</b>	<b>472.07</b>	<b>388.62</b>	<b>83.46</b>	<b>82.3%</b>	<b>(0.000)***</b>

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

**Nota:** Esta tabla muestra el promedio de ingresos laborales para los hombres en columna (1), para las mujeres en la columna (2), y la brecha salarial en términos monetarios en la columna (3), este indicador corresponde a la diferencia entre los ingresos de la población ocupada masculina menos los ingresos que recibe la población ocupada femenina. Por ejemplo, en el departamento de Ahuachapán las mujeres ganan US\$122.94 menos en comparación con sus pares hombres. En la columna (4) se presenta la brecha salarial en términos porcentuales, de tal manera que en el departamento de Ahuachapán las mujeres reciben solo 69.7% del salario que en promedio recibe un hombre. En la columna (5) se presenta la significancia estadística de los resultados.

\*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

## 5.2.2. Brecha salarial por actividad económica

El análisis desagregado por rama de actividad económica revela que la segregación ocupacional por género es un determinante crítico de la brecha salarial nacional. En la tabla 10 y 11 se observa que las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores como el comercio (43.7% de las mujeres ocupadas), industrias manufactureras (15.1%) y los hogares con servicio doméstico (13.9%), donde las brechas salariales son estadísticamente significativas (69.9%, 67.0% y 71.8%, respectivamente). En comparación, los hombres reflejan una distribución más suavizada en los diferentes sectores, con una máxima concentración de 23.3% en el sector comercio, 16.1% en construcción y 13.9% en la industria manufacturera.

Este fenómeno coincide con los resultados encontrados por Levanon et al (2009) quienes demostraron que ocupaciones con una mayor proporción de mujeres pagan menos que aquellas con una menor proporción. En particular, la brecha de los trabajadores de hogares con servicios domésticos denota una alta vulnerabilidad de las mujeres del sector, ya que es principalmente representado por mujeres, y sus salarios son significativamente inferiores a los de sus pares masculinos, quienes suelen desempeñarse como jardineros o choferes (OIT, 2020).

**Tabla 10. Población ocupada por rama de actividad económica**

Rama de actividad económica	Población Ocupada		Porcentaje (%)		Distribución (%)	
	H	M	H	M	H	M
Comercio, hoteles y restaurantes	345,853	518,784	40%	60%	23.3%	43.7%
Industrias manufactureras	205,654	179,606	53%	47%	13.9%	15.1%
Hogares con servicios domésticos	21,089	164,940	11%	89%	1.4%	13.9%
Servicios comunales sociales y de salud	67,652	92,885	42%	58%	4.6%	7.8%
Intermediación financiera, inmobiliarias	130,833	63,040	67%	33%	8.8%	5.3%
Enseñanza	27,400	51,127	35%	65%	1.8%	4.3%
Administración pública y defensa	90,781	45,689	67%	33%	6.1%	3.8%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	189,304	33,333	85%	15%	12.8%	2.8%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	126,563	21,449	86%	14%	8.5%	1.8%
Suministro de electricidad, gas y agua	22,749	8,168	74%	26%	1.5%	0.7%
Construcción	238,396	6,460	97%	3%	16.1%	0.5%
Pesca	11,308	1,145	91%	9%	0.8%	0.1%
Explotación de minas y canteras	3,712	190	95%	5%	0.3%	0.0%
Otros	653	51	93%	7%	0.0%	0.0%

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

También, se identifica que, en los sectores altamente masculinizados, existen diferencias salariales a favor de las pocas mujeres que logran laborar en ellos, como en el de construcción (171.2%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (125.8%); y suministro de

electricidad, gas y agua (114.0%). Sin embargo, estos resultados deben analizarse con cautela, dado el posible efecto de selección y la composición de puestos dentro del sector. Por ejemplo, las mujeres ocupadas en el sector de construcción promedian 13.5 años de educación, en comparación con sus pares masculinos que promedian 7.5 años. De igual manera, en el sector de transporte, almacenamiento y comunicaciones, las mujeres promedian 13.0 años de educación, y los hombres 9.4.

En ramas de mayor calificación, como la administración pública, donde las mujeres cuentan con 13.4 de educación promedio y los hombres 11.4; la enseñanza (15.2 vs. 14.4), y la intermediación financiera (13.9 vs. 11.4), las brechas salariales disminuyen considerablemente (107.2%, 98.8% y 97.5%, respectivamente), sugiriendo que la formalización y los esquemas salariales estructurados podrían mitigar el componente discriminatorio de la brecha.

**Tabla 11. Ingresos y brecha salarial por rama de actividad económica**

Rama de actividad económica	Ingresos laborales (US\$)		Diferencia (H - M)		Significancia estadística
	H	M	US\$	%	
	(1)	(2)	(3)	(4)	
<b>Ramas de actividad económica donde las mujeres ganan más que los hombres</b>					
Construcción	427.7	732.4	-304.7	171.2%	(0.000)***
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	473.2	595.4	-122.2	125.8%	(0.000)***
Suministro de electricidad, gas y agua	495.6	565.1	-69.5	114.0%	(0.291)
Administración pública y defensa	675.9	724.3	-48.5	107.2%	(0.024)**
<b>Promedio</b>	<b>518.1</b>	<b>654.3</b>	<b>-136.2</b>	<b>129.6%</b>	
<b>Ramas de actividad económica donde las mujeres ganan menos que los hombres</b>					
Intermediación financiera, inmobiliarias	595.8	588.7	7.1	98.8%	(0.804)
Enseñanza	729.3	710.9	18.5	97.5%	(0.552)
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	251.8	242.8	9.0	96.4%	(0.567)
Servicios comunales sociales y de salud	544.6	503.8	40.7	92.5%	(0.063)*
Pesca	365.7	272.9	92.8	74.6%	(0.369)
Hogares con servicios domésticos	339.4	243.8	95.6	71.8%	(0.000)***
Comercio, hoteles y restaurantes	494.4	345.7	148.7	69.9%	(0.000)***
Industrias manufactureras	480.4	321.7	158.7	67.0%	(0.000)***
Explotación de minas y canteras	326.0	136.7	189.3	41.9%	(0.445)
Otros	583.5	100.0	483.5	17.1%	(0.201)
<b>Promedio</b>	<b>471.1</b>	<b>346.7</b>	<b>124.4</b>	<b>72.8%</b>	

**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

**Nota:** Esta tabla muestra el promedio de ingresos laborales para los hombres en columna (1), para las mujeres en la columna (2), y la brecha salarial en términos monetarios en la columna (3), este indicador corresponde a la diferencia entre los ingresos de la población ocupada masculina menos los ingresos que recibe la población ocupada femenina. En la columna (4) se presenta la brecha salarial en términos porcentuales. En la columna (5) se presenta la significancia estadística de los resultados. \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

### 5.2.3. Brecha salarial por grupo ocupacional

El análisis por grupo ocupacional revela una profunda segregación horizontal en el mercado laboral salvadoreño. Esta forma de segmentación se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres entre distintos sectores o tipos de empleo, incluso cuando estos requieren niveles similares de calificación o gozan de estatus comparable (Nieto, [2016](#)).

Las mujeres están altamente concentradas en la categoría de trabajadores de los servicios y vendedores de comercios, que agrupa casi a la mitad de la fuerza laboral femenina (44.8%), frente a solo un 19.0% de los hombres. Por el contrario, los hombres presentan una distribución más diversificada entre los distintos grupos ocupacionales. Esta concentración de las mujeres en sectores de menor calificación y protección laboral configura una doble precariedad, ya que, no solo se insertan en ocupaciones con condiciones laborales más frágiles (alta informalidad del comercio), sino que también enfrentan brechas salariales dentro de esas mismas ocupaciones. Por ejemplo, las trabajadoras de los servicios y vendedoras de comercios ganan solo 68.3% de lo que ganan sus pares masculinos. Al analizar el nivel educativo de este grupo ocupacional, se identifica que la población masculina alcanza un año más de educación en comparación con las mujeres (9.3 vs. 8.3 años educativos).

*Tabla 12. Población ocupada por grupo ocupacional*

Grupo ocupacional	Población Ocupada		Porcentaje (%)		Distribución (%)	
	H	M	H	M	H	M
Trabajadores de los servicios y vendedores	282,236	532,174	34.7%	65.3%	19.0%	44.8%
Trabajadores no calificados	383,958	242,407	61.3%	38.7%	25.9%	20.4%
Oficiales, operarios y artesanos	292,276	112,692	72.2%	27.8%	19.7%	9.5%
Técnicos y profesionales de nivel medio	97,813	80,954	54.7%	45.3%	6.6%	6.8%
Empleados de oficina	82,196	72,911	53.0%	47.0%	5.5%	6.1%
Profesionales, científicos e intelectuales	81,596	68,986	54.2%	45.8%	5.5%	5.8%
Operadores	166,519	45,187	78.7%	21.3%	11.2%	3.8%
Administración Pública	31,072	21,226	59.4%	40.6%	2.1%	1.8%
Agricultores / Agropecuarios	50,485	8,756	85.2%	14.8%	3.4%	0.7%
Fuerzas Armadas	13,797	1,574	89.8%	10.2%	0.9%	0.1%

*Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)*

Las mujeres experimentan brechas a su favor en los grupos ocupacionales de Fuerzas Armadas y técnicos y profesionales de nivel medio, grupos en los cuales las mujeres ocupadas en ellos promedian una escolaridad más alta que sus pares masculinos. Por ejemplo, en Fuerzas Armadas las mujeres alcanzan 10.5 años de escolaridad y los hombres 9.9 años. Esta diferencia es más marcada en el grupo de Técnicos y profesionales de nivel medio,

donde las mujeres superan en 3.5 años de escolaridad a los hombres (14.9 vs. 11.4, respectivamente).

**Tabla 13. Ingresos y brecha salarial por grupo ocupacional**

Grupo ocupacional	Ingresos laborales (US\$)		Diferencia (H - M)		Significancia estadística
	H	M	US\$	%	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Grupo ocupacional donde las mujeres ganan más que los hombres</b>					
Fuerzas Armadas	600.8	815.4	-214.7	135.7%	(0.001)***
Técnicos y profesionales de nivel medio	563.8	683.2	-119.4	121.2%	(0.000)***
Agricultores / agropecuarios / pesqueros	324.2	347.5	-23.3	107.2%	(0.659)
<b>Promedio</b>	<b>496.2</b>	<b>615.4</b>	<b>-119.1</b>	<b>121.4%</b>	
<b>Grupo ocupacional donde las mujeres ganan menos que los hombres</b>					
Administración Pública	1,035.8	1,003.3	32.5	96.9%	(0.767)
Profesionales, científicos e intelectuales	832.2	785.1	47.1	94.3%	(0.149)
Empleados de Oficina	554.7	519.8	34.9	93.7%	(0.033)**
Trabajadores de los servicios y vendedores	498.5	340.3	158.2	68.3%	(0.000)***
Oficiales, operarios y artesanos	468.0	251.0	217.0	53.6%	(0.000)***
Operadores	454.8	389.4	65.4	85.6%	(0.000)***
Trabajadores no calificados	314.8	252.6	62.2	80.3%	(0.000)***
<b>Promedio</b>	<b>594.1</b>	<b>505.9</b>	<b>88.2</b>	<b>81.8%</b>	<b>(0.000)***</b>

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

**Nota:** Esta tabla muestra el promedio de ingresos laborales para los hombres en columna (1), para las mujeres en la columna (2), y la brecha salarial en términos monetarios en la columna (3), este indicador corresponde a la diferencia entre los ingresos de la población ocupada masculina menos los ingresos que recibe la población ocupada femenina. En la columna (4) se presenta la brecha salarial en términos porcentuales. En la columna (5) se presenta la significancia estadística de los resultados. \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

#### 5.2.4. Brecha salarial por categoría ocupacional

El análisis por categoría ocupacional demuestra una clara diferencia en la distribución de la fuerza laboral por sexo. Los hombres tienen una mayor presencia en el empleo asalariado, tanto permanente (52.4% vs. 41.4%) como temporal (23.8% vs. 8.6%). Las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo por cuenta propia sin local (28.8%) y el servicio doméstico (11.0%) en comparación con los hombres (15.1%, 0.6%, respectivamente).

*Tabla 14. Población ocupada por categoría ocupacional*

Categoría ocupacional	Población Ocupada (N)		Porcentaje (%)		Distribución (%)	
	H	M	H	M	H	M
Asalariado(a) permanente	776,471	491,065	61.3%	38.7%	52.4%	41.4%
Cuenta propia sin local	223,366	341,454	39.5%	60.5%	15.1%	28.8%
Servicio doméstico	9,547	130,707	6.8%	93.2%	0.6%	11.0%
Asalariado(a) temporal	352,062	102,436	77.5%	22.5%	23.8%	8.6%
Cuenta propia con local	39,185	80,789	32.7%	67.3%	2.6%	6.8%
Empleador(a) o patrono(a)	71,742	37,073	65.9%	34.1%	4.8%	3.1%
Familiar no remunerado	3,270	3,220	50.4%	49.6%	0.2%	0.3%
Aprendiz	6,304	123	98.1%	1.9%	0.4%	0.0%

*Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)*

En cuanto a los ingresos, se observan brechas salariales significativas en contra de las mujeres en varias categorías. La disparidad es más pronunciada en el trabajo por cuenta propia sin local, donde el ingreso femenino equivale al 59.9% del masculino. También se registran brechas significativas para las empleadoras (81.9%), el trabajo por cuenta propia con local (79.6%), los asalariados temporales (86.3%) y el servicio doméstico (84.5%). La excepción principal es el empleo asalariado permanente, donde la diferencia de ingresos es pequeña y no estadísticamente significativa.

Estos resultados son consistentes con lo planteado por Fairlie & Robb (2009), quienes identificaron que las mujeres empresarias tienden a enfrentar mayores restricciones que los hombres, entre ellas, un menor acceso a capital inicial, menor acumulación de habilidades empresariales adquiridas por experiencia previa en negocios similares, y una participación reducida en empresas familiares antes de emprender. Además, encontraron que las propietarias de negocios suelen trabajar menos horas, lo que se traduce en menores ingresos, en parte debido a la doble carga que enfrentan al combinar las responsabilidades empresariales con las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas.

**Tabla 15. Ingresos y brecha salarial por categoría ocupacional**

Categoría ocupacional	Ingresos laborales (US\$)		Diferencia (H - M)		Significancia estadística
	H	M	US\$	%	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Categoría ocupacional donde las mujeres ganan más que los hombres</b>					
Aprendiz	211.0	319.7	-108.7	151.5%	-0.364
Familiar no remunerado	95.2	100.1	-4.9	105.1%	-0.814
<b>Promedio</b>	<b>153.1</b>	<b>209.9</b>	<b>-56.8</b>	<b>128.3%</b>	
<b>Categoría ocupacional donde las mujeres ganan menos que los hombres</b>					
Asalariado(a) permanente	532.4	528.6	3.8	99.3%	-0.548
Asalariado(a) temporal	315.4	272.1	43.3	86.3%	(0.000)***
Servicio doméstico	314.7	266.0	48.7	84.5%	(0.002)***
Empleador(a) o patrono(a)	963.0	788.5	174.5	81.9%	(0.022)**
Cuenta propia con local	581.8	463.1	118.7	79.6%	(0.024)**
Cuenta propia sin local	351.8	210.9	141.0	59.9%	(0.000)***
<b>Promedio</b>	<b>509.9</b>	<b>421.5</b>	<b>88.3</b>	<b>81.9%</b>	

Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

**Nota:** Esta tabla muestra el promedio de ingresos laborales para los hombres en columna (1), para las mujeres en la columna (2), y la brecha salarial en términos monetarios en la columna (3), este indicador corresponde a la diferencia entre los ingresos de la población ocupada masculina menos los ingresos que recibe la población ocupada femenina. En la columna (4) se presenta la brecha salarial en términos porcentuales. En la columna (5) se presenta la significancia estadística de los resultados. \*\*\*  $p < 0.001$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*  $p < 0.05$

En conjunto, estos hallazgos subrayan que la brecha salarial agregada podría estar profundamente influenciada por la concentración femenina en categorías ocupacionales informales y de baja productividad.

### 5.3. Principales determinantes de la brecha salarial en El Salvador 2023

Los resultados del modelo de descomposición Blinder- Oaxaca, evidencian la existencia de una brecha salarial de género significativa en el mercado laboral salvadoreño. El análisis fue realizado con el enfoque de ponderación  $weight(0)$ , que asume que la estructura salarial no discriminatoria es la del grupo de referencia, en este caso, la de los hombres.

**Tabla 16. Resultados de la descomposición Blinder-Oaxaca – El Salvador 2023**

<b>Variables</b>	<b>(1) Total</b>	<b>(2) Explicado</b>	<b>(3) No explicado</b>
Hombres	5.894*** (0.00810)		
Mujeres	5.568*** (0.0114)		
Diferencia	0.326*** (0.0140)		
Explicado	0.264*** (0.0181)		
No explicado	0.0619*** (0.0198)		
<b>Factores socioeconómicos</b>			
Educación media		0.00711*** (0.00174)	-0.0201** (0.0102)
Educación superior		-0.0385*** (0.00383)	-0.0236*** (0.00528)
Experiencia (años)		0.0133*** (0.00425)	-0.0661 (0.0713)
Experiencia <sup>2</sup>		-0.00907** (0.00397)	-0.00410 (0.0440)
Urbano		-0.0100*** (0.00190)	0.00722 (0.0177)
Agricultura		-0.0332*** (0.00603)	-0.0275*** (0.00817)
Comercio, enseñanza, trabajo doméstico		0.0274*** (0.00847)	0.0102 (0.00869)
Cuenta propia local/sin local		0.128*** (0.00647)	0.0321*** (0.00692)
<b>Factores culturales y de roles de género</b>			
Casado o acompañado		0.0166*** (0.00447)	0.0262 (0.0188)
Jefe de hogar		0.0192*** (0.00461)	0.00125 (0.0174)
Número de hijos de 5 años o menos		0.00340*** (0.00101)	-0.0253*** (0.00640)
Tiempo dedicado a trabajo de cuidado		0.140*** (0.0108)	0.0544*** (0.00894)
Constante			0.0973** (0.0450)
<b>Observaciones</b>	<b>22,738</b>	<b>22,738</b>	<b>22,738</b>

*Fuente:* Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

*Notas:* Errores estándar robustos entre paréntesis. \*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ . El componente “explicado” se refiere a la parte de la brecha atribuible a diferencias en las características observables de hombres y mujeres (ejemplo: educación, experiencia). El componente “no explicado” se atribuye a diferencias en los retornos a esas características, a menudo asociado a discriminación o factores no observados. Los resultados de la descomposición muestran un signo positivo cuando una variable produce una diferencia salarial a favor de los hombres, mientras que un signo negativo indica una diferencia a favor de las mujeres.

### 5.3.1. Brecha salarial total

Los resultados de la descomposición *Blinder-Oaxaca* para El Salvador en 2023 evidencian una brecha salarial estadísticamente significativa a favor de los hombres. Los coeficientes muestran que, en puntos logaritmo, el ingreso promedio de los hombres es de 5.894, mientras que el de las mujeres es de 5.568, lo que refleja una diferencia salarial total de 0.326 puntos log.

Esta diferencia implica que los hombres ganan en promedio 38.6%<sup>6</sup> más que las mujeres, por ejemplo, si las mujeres ganan US\$1.00, los hombres estarían ganando US\$1.39. De forma equivalente, la diferencia salarial se puede interpretar desde la perspectiva femenina, destacando que las mujeres perciben alrededor del 72.2%<sup>7</sup> del ingreso mensual promedio masculino, es decir, por cada dólar que gana un hombre, una mujer gana aproximadamente 72.2 centavos.

Al desagregar esta brecha, se observa que el 81.0% (0.264 puntos log) se explica por variaciones en las características observables entre hombres y mujeres (componente explicado), mientras que el 19.0% restante (0.062 puntos log) corresponde al componente no explicado, asociado a diferencias en los retornos a esas características, frecuentemente vinculadas a discriminación o factores no observados.

Este hallazgo resulta relevante porque, si bien gran parte de la brecha puede atribuirse a desigualdades estructurales en la dotación de características (educación, experiencia, inserción sectorial, roles familiares), persiste un componente no explicado que indica la existencia de barreras estructurales en el mercado laboral salvadoreño (posibles sesgos de género en los retornos al capital humano y a la inserción productiva), que limitan la paridad salarial aun cuando las mujeres poseen características similares a las de los hombres. Por lo tanto, en las siguientes subsecciones se profundiza en el análisis detallado de cada una de las variables socioeconómicas y culturales, con el objetivo de comprender cómo contribuyen a la brecha salarial de género en El Salvador durante 2023.

---

<sup>6</sup> Brecha relativa perspectiva masculina =  $(e^{0.326} - 1) \times 100 = 38.6\%$

<sup>7</sup> Brecha relativa perspectiva femenina =  $(e^{-0.326}) = 0.72$

### **5.3.2. Factores socioeconómicos**

Los factores socioeconómicos representan una parte importante de la brecha explicada. Dentro de ellos, el **trabajo por cuenta propia con o sin local** constituye la variable más influyente, con una contribución de 0.128 log puntos, equivalente al 48.6% del componente explicado (ver gráfico 10). En la tabla 14 se observa que las mujeres tienen una mayor representación en esta categoría ocupacional (35.6% frente a 17.7% en los hombres). A su vez, la tabla 15 muestra que la brecha salarial más amplia se presenta precisamente en el trabajo por cuenta propia sin local, donde las mujeres perciben únicamente el 59.9% del ingreso de los hombres, mientras que en el trabajo por cuenta propia con local alcanzan el 79.6%. Estas diferencias evidencian que la concentración femenina en formas de empleo independiente con menores retornos constituye un factor fundamental en la ampliación de la brecha salarial. Además, el efecto no explicado de esta variable asciende a 0.0321 puntos log (51.8% del componente no explicado), lo cual sugiere que incluso cuando hombres y mujeres se encuentran en condiciones similares dentro del trabajo por cuenta propia, los retornos obtenidos por ellas son significativamente menores, reforzando la hipótesis de una penalización de género en este tipo de empleo.

Otro factor determinante es la inserción de las mujeres en las ramas de actividad económicas de **comercio, enseñanza y trabajo doméstico**, que amplía la brecha en 0.027 puntos log (10.4%) del componente explicado. De acuerdo con la tabla 10, las mujeres se concentran en mayor medida en estas ramas económicas (69.7% frente a 31.2% en los hombres), lo cual refleja una fuerte segregación sectorial. El efecto no explicado, es reducido (0.010 puntos log; 16.5%) y sin significancia estadística, lo que muestra que el mecanismo principal opera a través de la distribución desigual entre sectores de baja remuneración.

La **experiencia laboral** también contribuye a ampliar la desigualdad. El componente explicado es de 0.013 puntos log (5.0% del componente explicado), reflejando que los hombres acumulan más años de experiencia laboral. La evidencia descriptiva muestra que los hombres tienen trayectorias laborales más largas (24.1 frente a 23.4 años), mientras que las mujeres experimentan interrupciones vinculadas a responsabilidades familiares.

En el caso de la **educación media**, se observa un aporte de 0.007 puntos log (2.7%) al componente explicado, dado que los hombres tienen mayor representación relativa en este nivel educativo (32.7% frente a 29.9% en tabla 7 y 8). Por el contrario, la **educación superior** reduce la brecha en el componente explicado (-0.038 log puntos) contribuyendo en -14.6% del componente explicado, dado que las mujeres superan a los hombres en logros educativos terciarios. El 19.8% de las mujeres de la muestra poseen educación superior, en comparación, solo el 14.3% de los hombres ha alcanzado este nivel (ver tabla 7 y 8). El componente no explicado asociado a la educación superior es negativo (-0.024 log puntos; -38.1%), lo cual indica que, aun cuando los hombres ganan más en promedio, las mujeres obtienen retornos salariales más altos por este nivel educativo que los hombres. Por ejemplo, en las secciones descriptivas se identificó que las ramas de actividad económica y grupos ocupacionales con

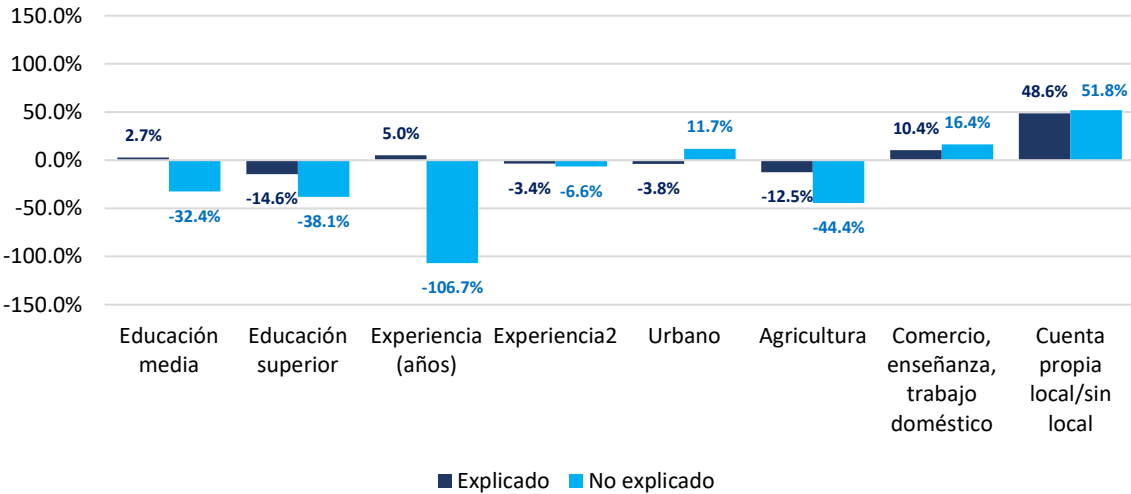
brechas a favor de las mujeres, se caracterizaban por un mayor nivel de escolaridad promedio para la población femenina. Por tanto, la diferencia en los retornos a la educación superior contribuye a reducir la parte no explicada de la brecha salarial.

La **inserción en agricultura** reduce la brecha en -0.033 puntos log (-12.6% del componente explicado), reflejando que los hombres predominan en este sector de bajos ingresos. El 12.8% de la muestra masculina analizada se concentra en esta rama, mientras que en el caso de las mujeres solo el 2.8%. El componente no explicado también es negativo y significativo (-0.028 log puntos; -44.4%), lo cual indica que, los retornos salariales asociados a la agricultura son relativamente más favorables para las mujeres, o menos penalizantes en comparación con los hombres.

Por último, vivir en zona **urbana** reduce la brecha en -0.010 puntos log(-3.8%) en el componente explicado, debido a la sobrerrepresentación femenina en zonas urbanas (71.6% frente a 64.1%), donde los ingresos son más altos que en áreas rurales (US\$476.9 frente a US\$347.5). En el componente no explicado, el efecto es menor (0.007 log puntos) y sin significancia estadística, lo que indica que el factor territorial incide principalmente por la composición poblacional.

En conjunto, los factores socioeconómicos muestran que la segregación horizontal del mercado laboral salvadoreño contribuye de manera profunda a la persistencia de la brecha salarial de género. Pero, a su vez, aporta evidencia de que la educación superior es un fuerte habilitador para una mejor remuneración femenina.

**Gráfico 10. Contribución de factores socioeconómicos a la brecha salarial**



Fuente: Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

### **5.3.3. Factores culturales y de roles de género**

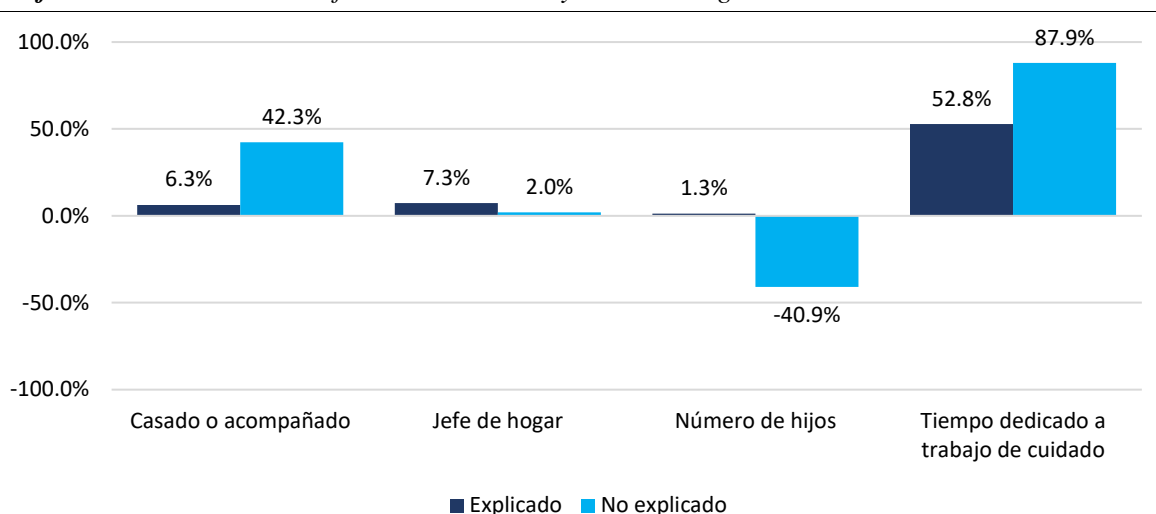
El análisis de los factores culturales y roles de género permite identificar cómo las normas sociales y la organización del cuidado influyen en la perpetuación de la brecha salarial. El **tiempo dedicado a tareas de cuidado** es la variable más determinante, ya que explica 0.140 log puntos, equivalentes al 52.8% del componente explicado, constituyéndose en la principal fuente de desigualdad. Según los datos descriptivos, las mujeres dedican en promedio 21.2 horas semanales al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, frente a solo 7.4 horas en los hombres (ver tabla 7 y 8). Este desbalance reduce la disponibilidad de las mujeres para participar en empleos de tiempo completo o de mayor exigencia horaria, limitando su capacidad de acumulación de experiencia y de acceso a ocupaciones mejor remuneradas. El efecto no explicado también es elevado (0.054 log puntos; 87.9%), lo cual sugiere que, incluso cuando se iguala el tiempo de dedicación, los ingresos de las mujeres siguen siendo menores, reflejando una penalización estructural vinculada a la división sexual del trabajo, que por norma social destina a las mujeres la principal responsabilidad de sostener el cuidado del hogar y la familia.

El **estado civil (casado o acompañado)** contribuye en 0.017 puntos log (6.3%) al componente explicado. De acuerdo con las estadísticas, los hombres están más representados en esta condición (59.8% frente a 52.1% de las mujeres), lo que sugiere que el matrimonio se asocia a ingresos más altos en el caso de los hombres. En el componente no explicado, este factor alcanza 0.026 puntos log (42.3%), sin embargo, el coeficiente no es estadísticamente significativo, lo que indica que la prima salarial por estar casado no es diferente entre géneros.

La **condición de jefe de hogar** explica 0.019 puntos log (7.3%), dado que los hombres son mayoría en esta categoría (58.1% frente a 39.1% de las mujeres). Esto refleja una norma social de asignar a los hombres el rol de proveedores, por lo que, suelen ser la principal fuente de ingresos en los hogares, mientras que sus esposas, aportan un ingreso secundario, que puede ponerse en pausa cuando hay responsabilidades de cuidado familiar. En el componente no explicado, contribuye con 0.001 puntos log (2.0%), sin significancia estadística. Finalmente, el **número de hijos menores de cinco años** aporta una contribución menor de 0.003 puntos log (1.3%) al componente explicado, reflejando ingresos relativamente más altos en hombres con hijos pequeños.

En conjunto, estos hallazgos muestran que los factores culturales y de roles de género no solo constituyen la principal fuente de la brecha explicada, en particular a través de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidado, sino que también generan penalizaciones importantes en los retornos, consolidando desigualdades estructurales que no pueden explicarse únicamente por diferencias en las dotaciones de capital humano o segmentación del mercado laboral.

**Gráfico 11.** Contribución de factores culturales y de roles de género a la brecha salarial



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la EHPM (2023)

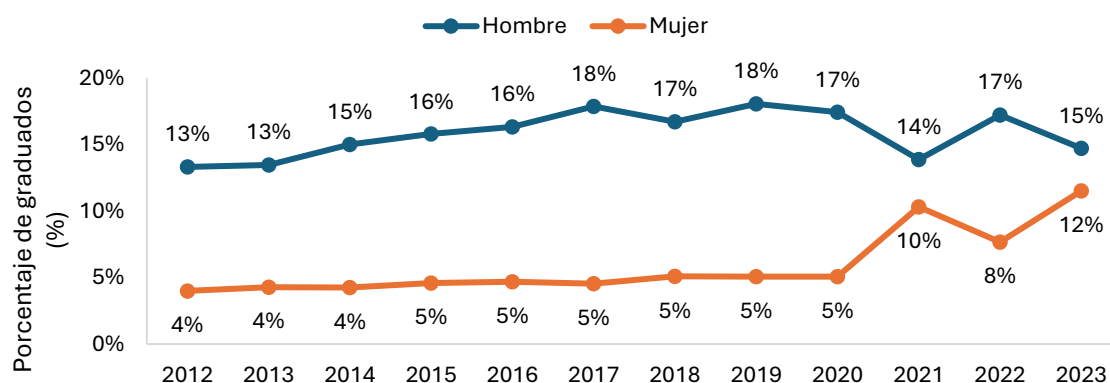
#### 5.4. Estadísticas de educación superior

En concordancia con los resultados obtenidos mediante la descomposición *Blinder–Oaxaca*, que evidenciaron el papel central de la educación superior en la dinámica de la brecha salarial de género, resulta pertinente examinar con mayor detalle las estadísticas de educación superior del país. Para el 2023, la tasa neta de matriculación femenina era de 15.9%, casi 5 puntos porcentuales por encima de la masculina que fue de 11.2%.

Sin embargo, a pesar de que las mujeres acceden en mayor proporción a la educación superior, los datos sobre graduados en áreas de ingeniería muestran una brecha persistente entre hombres y mujeres. A lo largo del período 2012–2023, la proporción de hombres graduados en ingeniería se ha mantenido elevada, fluctuando entre el 13% y el 18% del total de graduados masculinos, mientras que la participación femenina ha sido sistemáticamente menor, ubicándose entre el 4% y el 5% durante la mayor parte de la década. No obstante, a partir de 2021 se aprecia un incremento notable en la presencia de mujeres en estos programas educativos, alcanzando el 10% en 2021, 8% en 2022 y 12% en 2023.

Estos patrones confirman la persistencia de una marcada segregación por campo de estudio, especialmente relevante dado que las ingenierías suelen estar asociadas a mayores retornos salariales, lo cual puede contribuir a reproducir desigualdades de género en el mercado laboral.

**Gráfico 12. Porcentaje de graduados de ingeniería durante 2012 a 2023**



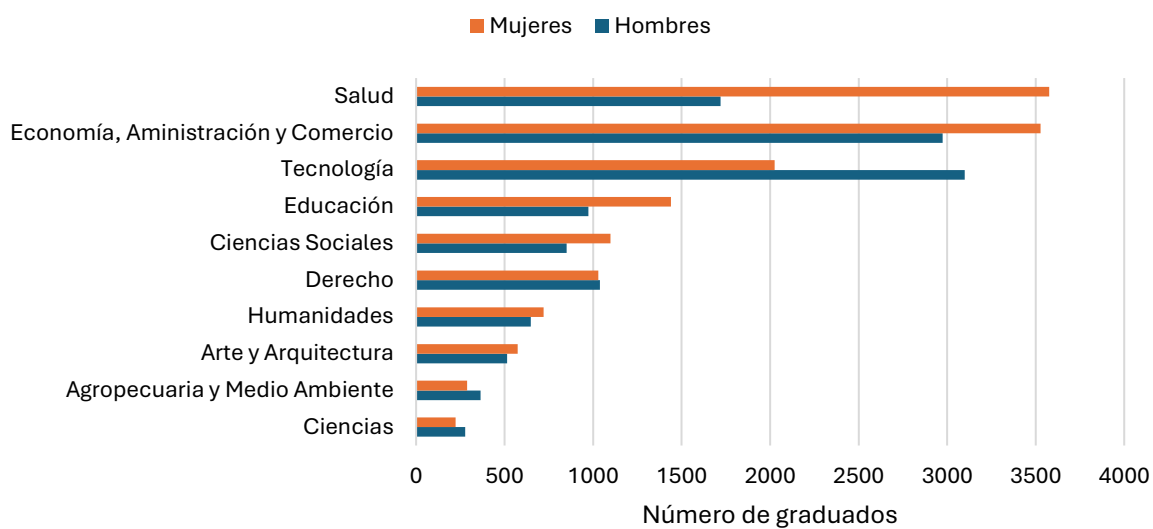
**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Dirección Nacional de Educación Superior (SNIEES).

Los datos de graduación por área de conocimiento revelan patrones claros de segregación educativa entre hombres y mujeres, con concentraciones diferenciadas que pueden tener implicaciones directas en las brechas salariales observadas. Los hombres predominan en campos tradicionalmente asociados con retornos más altos, como Tecnología, donde alcanzan 3,099 graduados frente a 2,025 mujeres, y en Agropecuaria y Medio Ambiente, donde también mantienen una mayor presencia. Por el contrario, las mujeres superan ampliamente a los hombres en áreas vinculadas al cuidado y los servicios sociales, como Salud (3,576 mujeres frente a 1,719 hombres) y Educación (1,440 mujeres frente a 973 hombres), campos que suelen estar asociados a salarios más bajos y menor progresión profesional. Asimismo, se observa una presencia femenina mayoritaria en Ciencias Sociales y en Economía, Administración y Comercio, este último siendo una de las ramas de actividad económica donde mayor concentración de mujeres se evidenciaba con una alta brecha salarial. En disciplinas como Derecho, Arte y Arquitectura, y Humanidades, la distribución entre hombres y mujeres es relativamente equilibrada.

Este patrón evidencia que la elección de carrera continúa siendo un factor estructural que contribuye a las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres, dado que las mujeres tienden a concentrarse en áreas con menor rentabilidad salarial, mientras que los hombres mantienen mayor presencia en sectores técnicos y tecnológicos con mejores oportunidades económicas. En específico, durante 2023, solamente el 19% de mujeres se graduó de carreras STEAM<sup>8</sup>, en comparación con el 31% de hombres.

<sup>8</sup> Carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas.

**Gráfico 13.** Número de graduados por área de conocimiento durante 2023



**Fuente:** Elaboración propia con datos de la Dirección Nacional de Educación Superior (SNIIES).

## 6. DISCUSIÓN

**Los resultados de este estudio confirman que la brecha salarial entre hombres y mujeres en El Salvador sigue siendo significativa**, incluso después de controlar por características sociodemográficas, laborales y culturales (roles de género), consistente con la evidencia empírica nacional (Dávila & Pagán; [2002](#); Lara López, [2007](#); Urquidi & Chalup, [2023](#); Velásquez, [2025](#)) e internacional (Blau & Kahn, [2017](#)). Esta evidencia sugiere que, más allá de factores observables relacionados con la teoría de capital humano (como educación, experiencia laboral), y de segmentación laboral (rama de actividad económica y grupo/categoría ocupacional), existen barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a empleos mejor remunerados y oportunidades de desarrollo profesional, tales como la división sexual del trabajo de cuidado que penaliza a las mujeres por las interrupciones en sus trayectorias profesionales.

**El análisis de factores culturales y de roles de género revela que la mayor parte de la brecha salarial es explicada por estas variables (67.7%)**. El tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado explica más de la mitad de la brecha (52.8%), lo que confirma el peso de las responsabilidades familiares en las trayectorias laborales femeninas. Las normas sociales que asignan a las mujeres la mayor responsabilidad en tareas domésticas y de cuidado limitan su disponibilidad laboral y restringen su trayectoria profesional (Bertrand, [2018](#)). Este hallazgo es consistente con los resultados de Kleven et al ([2019](#)) quien estimó que el nacimiento de un hijo tiene un impacto importante en los ingresos de las mujeres, ya que interrumpen sus trayectorias profesionales para dedicarse a tareas de cuidado, mientras que, en el caso de los hombres, sus ingresos no se ven afectados, ni en el corto ni largo plazo. Además, Cebrián & Moreno ([2015](#)) evidenciaron que las interrupciones en el empleo tienen un impacto negativo más significativo en los salarios de las mujeres, ya que son las mujeres, quienes interrumpen sus trayectorias más frecuentemente en comparación con los hombres, además, el mercado laboral penaliza más a las mujeres que a los hombres por experiencia intermitente. Esto pone de relieve la necesidad de intervenciones que promuevan la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado.

**En sintonía, el análisis de los factores socioeconómicos indica que las variables de mercado laboral juegan un rol más importante que las de capital humano**. La concentración de mujeres en ramas de actividad económica de comercio, enseñanza y trabajo doméstico, así como en categorías ocupacionales por cuenta propia con o sin local explican 10.4% y 48.6% de la brecha salarial, respectivamente, mientras que el capital humano explica solo -8.3% de la brecha (educación y experiencia). Este hallazgo coincide con la literatura internacional, que evidencia que, a pesar de que cada vez más personas alcanzan mayores niveles educativos, la brecha salarial se explica menos por estas características. Por ejemplo, Blau & Kahn ([2017](#)) encuentran que, en 1980, el 22.7% de la brecha salarial de género era explicada por variables de capital humano (educación y experiencia), mientras que en 2010 se redujo a 8.2%. Así mismo, encuentra que una mayor proporción de la brecha explicada

era atribuida a variables de la industria y ocupación (20.3% en 1980, y 50.5% en 2010). En este sentido, las políticas orientadas exclusivamente a mejorar la educación o el acceso al empleo pueden ser insuficientes si no se abordan simultáneamente las desigualdades estructurales del mercado laboral.

Los resultados de brechas salariales altas y significativas en trabajo por cuenta propia, son consistentes con lo planteado por Fairlie & Robb (2009) e Amin et al (2018), quienes identificaron que las empresas dirigidas por mujeres tienen una productividad laboral aproximadamente un 11 por ciento menor en comparación a las dirigidas por hombres. Principalmente, porque se enfrentan a un menor acceso a capital inicial, menor acumulación de habilidades empresariales adquiridas por experiencia previa en negocios similares, y una mayor necesidad de flexibilidad en las jornadas para combinar las responsabilidades empresariales con las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas.

**Desde una perspectiva de política pública, estos hallazgos resaltan la importancia de diseñar estrategias multidimensionales.** Por un lado, es esencial garantizar la igualdad de oportunidades en educación y empleo, facilitando el acceso de las mujeres a puestos de mayor remuneración y mayor desarrollo profesional, para lo cual se requiere que más niñas y mujeres se formen en carreras que permitan una inserción laboral con mejor remuneración, como son las STEM. Por otro lado, deben implementarse medidas que reduzcan la carga de cuidado no remunerado, tales como programas de cuidado infantil asequible, licencias parentales equitativas y promoción de la corresponsabilidad en el hogar. Estas acciones no solo contribuirían a reducir la brecha salarial, sino que también podrían tener un impacto positivo en la reducción de la pobreza en hogares encabezados por mujeres.

**Los resultados también orientan a seguir perfeccionando las metodologías de análisis de brechas salariales en El Salvador.** La información utilizada proviene de la EHPM, la cual no incluye variables relacionadas con discriminación directa, percepción de roles de género o normas culturales, lo que restringe una comprensión completa de los factores culturales que influyen en los ingresos. Investigaciones futuras podrían emplear cuestionarios diseñados especialmente para profundizar en la influencia de normas sociales, discriminación explícita y trayectorias laborales de las mujeres.

**Finalmente, se reconoce la necesidad de seguir investigando para comprender y abordar las múltiples dimensiones de la brecha salarial.** En particular, se identificaron dos aristas: (i) los impactos intergeneracionales, especialmente como los hijos se ven afectados, ya que son, quienes dependen en gran medida de la educación, nutrición y seguridad que sus madres puedan brindarles (ONU Mujeres, 2019); (ii) los impactos en la seguridad social de las mujeres mayores, ya que, menores ingresos implican aportes más bajos a pensiones y seguros, lo que aumenta el riesgo de pobreza en la vejez (Barigozzi, 2021; Rojas, 2018). Esta última línea de investigación cobra aún más relevancia en el contexto salvadoreño donde casi 1 de cada 4 adultos mayores viven en hogares en situación de pobreza, siendo las mujeres la mayor proporción de la adultez mayor (UNFPA, 2023).

## 7. CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como propósito analizar la influencia de factores socioeconómicos y culturales en la brecha salarial de género en el mercado laboral salvadoreño durante 2023. Los resultados permiten brindar las siguientes conclusiones:

**En primer lugar, se confirma la existencia de una brecha salarial significativa a favor de los hombres.** Durante 2023, en promedio las mujeres percibían alrededor del 72.2% del ingreso mensual promedio masculino. La magnitud de esta brecha evidencia que el género sigue siendo un determinante importante de la desigualdad en el mercado laboral salvadoreño.

**En segundo lugar, el análisis de la descomposición Oaxaca-Blinder evidencia que la mayor parte de la brecha se explica por diferencias en características observables.** El 81.0% de la brecha se explica por variaciones en las características observables, principalmente relacionadas con las características del mercado laboral, mientras que las variables de capital humano tienen un poder explicativo menor. Sin embargo, persiste un componente no explicado de 19.0%, asociado a diferencias en los retornos a esas características, lo que sugiere la presencia de barreras estructurales y posibles sesgos de género en las dinámicas del mercado de trabajo.

**En tercer lugar, el análisis de los factores socioeconómicos muestra que la segregación ocupacional es un factor clave para explicar la brecha salarial.** Las mujeres están concentradas en ramas de actividad económica de comercio, enseñanza y trabajo doméstico, así como en categorías ocupacionales por cuenta propia con o sin local, las cuales, generalmente son menos remuneradas. Por lo que, en promedio, las mujeres reciben menores salarios, no tanto por un efecto discriminatorio de salarios, sino más bien por un efecto de concentración de las mujeres en estos sectores y ocupaciones.

**En cuarto lugar, el estudio resalta la importancia de los factores culturales y de los roles de género en la perpetuación de la brecha salarial.** Las normas sociales que asignan a las mujeres una mayor carga en el trabajo doméstico y de cuidado limitan su participación plena en el mercado laboral. Lo cual se vincula fuertemente con la conclusión previa, de que las mujeres se concentran en sectores de menor remuneración, que pueden brindar mayor flexibilidad para compaginar su doble jornada de cuidado y trabajo remunerado. El impacto del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en la desigualdad salarial refleja la división sexual del trabajo y la insuficiente corresponsabilidad en los hogares, lo que restringe la inserción laboral femenina y refuerza dinámicas de desigualdad.

**Finalmente, los hallazgos permiten delinear recomendaciones de política orientadas a reducir la brecha salarial,** orientados en 3 líneas: (i) promover la corresponsabilidad del cuidado dentro del hogar y la sociedad; (ii) facilitar el acceso de las mujeres a empleos de mayor productividad y remuneración; (iii) impulsar políticas de igualdad salarial y mecanismos de transparencia en remuneraciones.

## 8. RECOMENDACIONES

### **Recomendación 1: Ampliar y diversificar la oferta pública de servicios de cuidado**

De acuerdo con los resultados, en promedio las mujeres dedican 3 veces más tiempo al trabajo de cuidado en comparación con los hombres, lo cual resulta en una penalización para los ingresos laborales femeninos. Por lo tanto, resulta fundamental que se promueva una corresponsabilidad del cuidado, tanto dentro de los hogares como en la sociedad en general, para lo cual es necesario ampliar y diversificar la oferta pública de servicios de cuidado, no solo de la niñez, sino también de las personas en situación de dependencia, y, sobre todo, asegurando que este servicio sea de calidad.

Esta recomendación se fundamenta en evidencia empírica que sustenta que incrementar el acceso a los servicios de cuidado infantil genera un efecto positivo en la participación laboral femenina, de 1 punto porcentual en el corto plazo, y de más del doble en el largo plazo (Banco Mundial, [2024](#)).

Además, capitalizando la inversión que El Salvador ha realizado en el diseño de la *Política Nacional de Corresponsabilidad de los Cuidados 2022-2030* y la *Política Crecer Juntos*, las cuales cimentan los pilares para promover un sistema nacional de cuidados, dotan de prioridad gubernamental iniciativas orientadas al cumplimiento de los objetivos de estos cuerpos normativos.

Para implementar una ampliación de los servicios de cuidado se requiere: (i) invertir en infraestructura, para la construcción y/o remodelación de centros de cuidado en puntos estratégicos del país; (ii) capacitar y acreditar profesionales para brindar servicios de cuidado con estándares de calidad; y (iii) generar incentivos para la utilización de los servicios. Para este último punto, es importante enfatizar que, en el país existe una cultura hacia la responsabilidad del cuidado desproporcionalmente asignada a las mujeres, y un bajo nivel de confianza en los centros de cuidado. Por lo que, si se amplía la cobertura y no se generan los incentivos apropiados, no se materializarán los efectos deseados en la participación laboral de las mujeres, ya que seguirán eligiendo cuidar a sus hijos y familiares por su cuenta, si no confían en la calidad del servicio ofrecido. Algunos ejemplos de incentivos son: transferencias condicionadas al uso de centros de cuidado y participación laboral, descuentos en productos alimenticios en agro-mercados, o programas de formación e inserción laboral en centros de cuidado u otras industrias.

Estas acciones requieren de la coordinación de múltiples actores de instituciones gubernamentales que trabajan con niñez y adolescencia, temas de género, mercado laboral, y ejecutores de obras de infraestructura como la Dirección Nacional de Obras Municipales (DOM), Ministerio de Obras Públicas y Transporte (MOPT), y organismos financiadores como Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), y países cooperantes como Corea, Estados Unidos, España, Japón y la Unión Europea. Pero, al mismo tiempo, es imperante destacar que estas políticas deben contar con presupuesto propio y no depender de

cooperación internacional. Es fundamental contar con la asistencia técnica de organismos internacionales, pero garantizando la sostenibilidad de las políticas en el largo plazo.

## **Recomendación 2: Facilitar el acceso de las mujeres a empleos de mayor productividad**

Los resultados evidenciaron que las mujeres están concentradas en ramas de actividad económica y categorías ocupacionales menos productivas, por lo que es importante diseñar políticas públicas orientadas a facilitar el acceso de las mujeres a empleos mejor remunerados.

Algunas acciones específicas podrían ser: (i) diseñar programas de capacitación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM); (ii) promover la flexibilidad laboral (horarios y lugar de trabajo); y (iii) ofrecer incentivos fiscales a empresas que promuevan la contratación y ascenso de mujeres en puestos de liderazgo basado en mérito.

Chinen et al (2017) documentaron que la formación profesional incrementa en 11% el empleo formal de mujeres y 6% los ingresos, especialmente cuando los programas tienen un enfoque de género central. Por otro lado, VanHeuvelen, et al (2021) identifica que la inserción de mujeres en sectores de mayor productividad con preparación en carreras STEM, tiene el potencial de ampliar las oportunidades económicas de las mujeres, sin embargo, es importante que estas iniciativas estén apoyadas de otras inversiones que disminuyan las barreras estructurales que enfrentan las mujeres.

Así mismo, es importante implementar esquemas de trabajo flexibles que permitan a las mujeres equilibrar sus funciones de cuidado con la productividad laboral. Por ejemplo, Goldin (2014) sostiene que la brecha salarial de género se reduciría considerablemente y podría desaparecer por completo si las empresas no tuvieran el incentivo de recompensar desproporcionadamente a quienes trabajan largas jornadas y en horarios específicos. En El Salvador, el tiempo de traslado a las oficinas de trabajo es extremadamente extenso por el tráfico y la distribución geográfica de las zonas económicamente dinámicas, que requiere que muchas personas se trasladen largas distancias desde sus hogares para trabajar. Esta situación desincentiva a las mujeres, especialmente aquellas con hijos pequeños o personas en situación de dependencia, a participar del mercado laboral mientras sus hijos crecen. Es decir, pausan sus trayectorias laborales, lo cual es penalizado con brechas salariales.

Entre los actores clave para esta recomendación destacan el Ministerio de Economía, Ministerio de Educación, MOPT, sector privado, universidades, y gremiales empresariales.

### **Recomendación 3: Impulsar políticas de igualdad salarial y mecanismos de transparencia en remuneraciones**

Es importante fortalecer la legislación de igualdad salarial por trabajo de igual valor; actualmente el código de trabajo tiene un artículo que especifica que se debe cumplir la igualdad salarial por trabajo de igual valor, sin embargo, no existen mecanismos de monitoreo que evidencien el cumplimiento de este mandato. Para ello, sería importante contar con una política pública de igualdad salarial.

Además, establecer mecanismos como la obligatoriedad de reportes trimestrales de salarios desagregados por sexo a las empresas medianas y grandes, asegurando la privacidad de la información. Así como ejecutar auditorías que validen la información reportada. Y, establecer sistemas de certificación de igualdad salarial, que generen incentivos fiscales a las empresas.

Los actores clave de esta recomendación son el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Economía, Empresa Privada, y Ministerio de Hacienda.

### **Recomendación 4: Articulación intersectorial para cerrar brechas salariales de género**

Para abordar de manera integral las brechas salariales identificadas en el análisis, se recomienda realizar una articulación intersectorial de las políticas públicas que permita abordar los desafíos identificados: (i) alta concentración de mujeres en sectores con menor remuneración, (ii) alta sobrecarga de trabajo de cuidado no remunerado.

En este sentido, la política de igualdad salarial (recomendación 3) debe articularse con: (i) las **políticas educativas de educación superior**, para ampliar la participación femenina en carreras con mayores retornos salariales mediante becas, tutorías y programas de orientación vocacional temprana, así como con las **políticas educativas de educación básica y secundaria**, para preparar a los estudiantes con las capacidades que las carreras técnicas y universitarias exigen; (ii) **políticas de formación para el trabajo** que incentiven la reconversión laboral femenina hacia sectores tecnológicos y estratégicos; (iii) **política nacional de cuidados (primera infancia y cuidado de largo plazo)** que reduzca la penalización salarial asociada a la crianza y las responsabilidades domésticas; y (iv) **políticas productivas** que fomenten la formalización y productividad del trabajo por cuenta propia, donde se concentran brechas significativas, así mismo que potencien las nuevas formas de trabajo (por ejemplo, teleworking), garantizando la protección social de esta población ocupada.

La coordinación entre estos ámbitos permitiría superar vacíos observados en políticas previas y garantizar que la reducción de la brecha salarial responda a transformaciones estructurales y sostenibles.

## 9. REFERENCIAS

- Amin, Mohammad; Gaddis, Isis; Islam, Asif Mohammed; Palacios-Lopez, Amparo. The labor productivity gap between female and male-managed firms in the formal private sector (English). Policy Research working paper|no. WPS 8445 Washington, D.C. : World Bank Group.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & De Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, (229), 87-119.
- Angrist, J. D., & Pischke, J. S. (2009). *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*. Princeton university press.
- Araújo Freitas, Alan. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 287-315.
- Arrow, K. (1971). The theory of discrimination (No. 403). Princeton University, Department of Economics, Industrial Relations Section.
- Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2010). *Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres (LEIV)*.
- Banco Mundial (2023). Tasa de participación en la fuerza laboral.
- Banco Mundial. (2024). Nuevos datos muestran en todo el mundo una enorme brecha de género, mayor de lo esperado
- Barberá, T., Dema, C. M., & Estellés, S. (2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal.
- Barigozzi, F., Cremer, H., & Lozachmeur, J. M. (2023). Gender wage and longevity gaps and the design of retirement systems. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 209, 263-287.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3a ed.). Pearson Educación.
- Bertrand, M. (2018). Coase Lecture – The Glass Ceiling
- Blau, Francine D., and Lawrence M. Kahn. 2017. "The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations." *Journal of Economic Literature* 55 (3): 789–865
- Beneke de Sanfeliú, M., Gindling, T. H., Vásquez, L. E., Oliva Cepeda, J. A., & Delgado Vides, S. M. (2015). Dinámica del mercado laboral de mujeres y hombres en El Salvador.

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*.
- Briel, S., Osikominu, A., Pfeifer, G. et al. (2022). Gender differences in wage expectations: the role of biased beliefs. *Empir Econ* 62, 187–212.
- Brunet Icart, Ignasi, & Santamaría Velasco, Carlos A. (2016). La economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, 4(1), 61-86.
- Camarena Adame, María Elena, & Saavedra García, María Luisa. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347.
- Carrasco, C. (2013). El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía. *Cuadernos de relaciones laborales*, 31(1), 39-56.
- Cebrián, I., & Moreno, G. (2015). The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain. *Feminist Economics*, 21(4), 1–27.
- CEPAL. (2023). *Población sin ingresos propios, por sexo. Observatorio para la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*.
- CEPAL. (2023). *Tiempo total de trabajo. Observatorio para la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe*.
- CEPAL. (2025). *Países que han firmado y ratificado el Protocolo Facultativo de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*.
- Chinen, M., De Hoop, T., Alcázar, L., Balarin, M., & Sennett, J. (2017). Vocational and business training to improve women's labour market outcomes in low-and middle-income countries: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 13(1), 1-195.
- Curini, L. (2016). *Regression with a binary dependent variable: Logistic regression diagnostic*. Università degli Studi di Milano.
- Dávila, A., & Pagán, J. A. (1999). Gender Pay and Occupational-Attainment Gaps in Costa Rica and El Salvador: A Relative Comparison of the Late 1980s. *Review of Development Economics*, 3(2), 215-230.
- Deza, M. C., Gélvez Rubio, T. A., Gutiérrez Preciado, D., Jara, H. X., & Rodríguez Guerrero, D. A. (2024). *Assessing the Effect of Fiscal Policies on the Gender Income Gap in Central America, Panama and the Dominican Republic*.
- Dirección Nacional de Educación Superior. SNIEES. (2023). *Estadísticas de Educación Superior*.

- Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (2020). *Internal labor markets and manpower analysis*. Routledge.
- Enamorado, T., Izaguirre, A. C., & Ñopo, H. (2009). Gender wage gaps in central american countries: Evidence from a non-parametric approach (No. IDB-WP-111). IDB Working Paper Series.
- Fairlie, R. W., & Robb, A. M. (2009). Gender differences in business performance: evidence from the Characteristics of Business Owners survey. *Small Business Economics*, 33(4), 375-395.
- Folbre, N. (2012). *For love or money: Care provision in the United States*. Russell Sage Foundation.
- Folbre, N. (2012). Should women care less? Intrinsic motivation and gender inequality. *British Journal of Industrial Relations*.
- Foro Económico Mundial (WEF). (2024). *Global Gender Gap Report 2024*. Foro Económico Mundial (WEF). (2025). *Global Gender Gap Report 2025*.
- Fuentes, J. J. G., Torres, J. C. T., Olivas, H. J. L., Alvarado, W. A. M., & Betanco, N. A. T. (2021). La brecha salarial de género: ¿triple penalización? mujer, madre, e informal. *Revista de Economía y Finanzas BCN Vol.*
- Goldin, C. D. (1991). The role of World War II in the rise of women's employment. *The American Economic Review*, 741-756.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American economic review*, 104(4), 1091-1119.
- Gontero, S., & Ravest, J. (2025). Desigualdad salarial de género en América Latina: ¿cuál es la brecha relevante por cerrar?
- Greene, W. H. (2002). *Econometric analysis* (5th ed.). Prentice Hall. New York University.
- Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de pesquisa*, 37, 595-609.
- Icart, I. B., & Alarcón, A. A. (2005). Mercado de trabajo y familia. RIPS. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, 4(2), 115-129.
- Janssen, Eric. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano: Un análisis por género. *Papeles de población*, 11(46), 45-78.
- Kleven, Henrik, Camille Landais, Johanna Posch, Andreas Steinhauer, and Josef Zweimüller. 2019. "Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations." *AEA Papers and Proceedings* 109: 122–26.

- Lara López, E. (2022). El estilo de inserción laboral de las mujeres salvadoreñas: patriarcado, división sexual del trabajo y discriminación. *Teoría Y Praxis*, (10), 5–27.
- Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950–2000 US census data. *Social forces*, 88(2), 865-891.
- Linthon-Delgado, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1).
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281–302.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. National Bureau of Economic Research.
- Navas Turcios, M. C. (2009). Movimiento de mujeres en El Salvador: desde su invisibilidad histórica hasta los estudios de género. *Realidad y Reflexión*, 2009, Año. 8, núm. 26, p. 100-110.
- Neffa, J. C. (2023). Teorías de la segmentación del mercado de trabajo.
- Nieto, F. (2016). Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral. *Revista de economía institucional*, 18(34), 115-134.
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.
- OCDE. (2023). Gender wage gap. Indicators.
- ONEC. (2023). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) 2023. ONEC. (2022) Encuesta del Uso del Tiempo 2022
- OHCHR. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- OIT. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración (Convenio 100).
- OIT. (2020). Protección social al trabajo doméstico en El Salvador. Desafíos y opciones de políticas.
- OIT. (2025). Informe mundial sobre salarios 2024-2025: ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?
- ONU Mujeres. (2019). El progreso de las mujeres en el mundo 2019–2020: Familias en un mundo cambiante
- ONU Mujeres y CEPAL (2021). Hacia la construcción de sistemas integrales de cuidados en América Latina y el Caribe. Elementos para su implementación.

- ONU Mujeres, ISDEMU, CAPRES. (2022). Política Nacional de Corresponsabilidad de los Cuidados 2022-2030
- ONU Mujeres. (2023). Igualdad de Remuneración
- ORMUSA. (2023). Serie: Brechas de género en el mercado laboral de El Salvador.
- PNUD. (2020). El Salvador Impulsará Norma de Gestión de Igualdad de Género Para El Sector Empresarial
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Sampieri, R. H., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Rojas, C. (2017). Retirement Income Gap: A Larger Economic Gender Gap?. *Elements*, 13(1).
- UNFPA. (2023). Transformar el futuro conociendo el presente. Situación de la población adulta mayor en el salvador, 2023
- Urquidi, M., & Chalup, M. (2023). Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes.
- Vallecilla-Baena, L. F. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo.
- VanHeuvelen, T., & Quadlin, N. (2021). Gender Inequality in STEM Employment and Earnings at Career Entry: Evidence from Millennial Birth Cohorts. *Socius*, 7.
- Velásquez Díaz, L. (2025). Análisis del Ingreso de los Habitantes en el Área Urbana de El Salvador del 2018-2021. *Realidad Empresarial*, (20), e9033.
- White, H. (1980). A Heteroskedasticity-Consistent Covariance Matrix Estimator and a Direct Test for Heteroskedasticity. *Econometrica*, 48(4), 817–838.
- Wooldridge, J. M. (2013). *Introductory econometrics: A modern approach* (5th ed.). South-Western Cengage Learning. Michigan State University.